

# **WEKA Fachkongress**

# **Arbeitsrecht I – 2008**

## **Kongressunterlagen**

**Donnerstag, 6. März 2008 – Zürich Marriott Hotel**

---

### **Impressum**

---

#### **WEKA Fachkongress Arbeitsrecht I – 2008**

Kongressunterlagen

Satz & Gestaltung: Dimitri Gabriel, Herstellung WEKA Verlag AG

Projektleitung: Andrea Krugfahrt, Bereichsleiterin Personal Produkte WEKA Verlag AG

#### **WEKA Verlag AG**

Hermeschloostrasse 77

Postfach, 8010 Zürich

Tel. 044 434 88 34, Fax 044 434 89 99

info@weka.ch, www.weka.ch

www.weka-personal.ch

Erscheinungsdatum: März 2008

© 2008 by WEKA Verlag AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden.

## Kurzporträt Referent

---



### Georges Chanson

In seiner Tätigkeit als selbständiger Anwalt behandelt Georges Chanson bevorzugt arbeitsrechtliche Themen und betreut Unternehmen, Führungskräfte und Arbeitnehmende. Er ist Partner bei Chanson - Lohrer - Rusch Rechtsanwälte in Zürich und hat langjährige Erfahrungen in der Erwachsenenbildung, sowohl in Fachausbildungen wie in öffentlichen Seminaren. Georges Chanson leitete während zehn Jahren die Fachgruppe Arbeitsrecht des Zürcher Anwaltsverbands und engagiert sich heute in seinem Fach im Projekt Fachanwalt/Fachanwältin des Schweizerischen Anwaltsverbands. Er ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht.

### Georges Chanson

Fachanwalt SAV Arbeitsrecht  
Chanson - Lohrer - Rusch Rechtsanwälte  
Bodmerstrasse 10, CH-8027 Zürich  
Telefon: +41 44 201 10 30  
Fax: +41 44 201 47 51  
E-Mail: [chanson@bodmerstrasse.ch](mailto:chanson@bodmerstrasse.ch)  
Web: [www.bodmerstrasse.ch](http://www.bodmerstrasse.ch)

# Referat

## Flexibel Arbeiten

---

von Georges Chanson

### Unterlagen zum Referat

<b>Einstieg</b> .....	67
Flexibel Arbeiten? .....	67
Begriffe.....	67
Interessenlage.....	68
<b>Rechtsgrundlagen</b> .....	69
Obligationenrecht .....	69
Arbeitsgesetz .....	70
<b>Formen flexibler Arbeit</b> .....	72
Gleitzeit .....	72
Arbeit auf Abruf .....	73
Teilzeitarbeit .....	75
Jahresarbeitszeit.....	76
Lebensarbeitszeit/Mehrjahresarbeitszeit .....	78
<b>Einzelfragen</b> .....	79
Einführung flexibler Arbeitszeit.....	79
Arbeitszeiterfassung.....	80
<b>Serviceteil: Gesetze</b> .....	81
OR.....	81
ArG.....	85
ArGV1 .....	89
<b>Serviceteil: Gesamtarbeitsvertrag</b> .....	93
Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie sog. «Swissmem-Vereinbarung».....	93

<b>Serviceteil: Entscheide</b> .....	96
<b>Serviceteil: Literatur</b> .....	98
<b>Serviceteil: Muster</b> .....	98
Vertragsklausel: Arbeitszeit bei unechter Arbeit auf Abruf .....	98

## Einstieg

### Flexibel Arbeiten?

Lässt sich im schweizerischen Arbeitsrecht überhaupt flexibel Arbeiten? Müsste der Titel des Referats nicht mit einem Fragezeichen ergänzt werden? Tatsächlich sind die Möglichkeiten der Flexibilisierung begrenzt und finden ihre Schranken entweder an der gesetzlichen Zuweisung des Betriebsrisikos gemäss Art. 324 OR oder dann an den Höchstarbeitszeiten des Arbeitsgesetzes. Beides soll näher betrachtet werden<sup>1</sup>. Generell gilt, dass Teilzeitarbeitsverhältnisse wesentlich mehr Flexibilität zulassen als solche von vollbeschäftigten Mitarbeitenden.

### Begriffe

Vorweg sind ein paar Begriffe zu klären:

#### ■ Arbeit auf Abruf (AaA)

Arbeit, bei welcher entweder die Lage der Arbeitszeit, deren Dauer oder beides nicht im Voraus bestimmt oder nicht bestimmbar ist. Bei echter Arbeit auf Abruf müssen Mitarbeitende der Aufforderung zur Arbeit Folge leisten. Bei unechter Arbeit auf Abruf steht es Mitarbeitenden frei, den Einsatz abzulehnen. In der Praxis ist Arbeit auf Abruf in der Regel eine Teilzeitarbeit. Man zählt sie zu den Formen unbestimmter Arbeitszeit. Bereitschaftsdienst bzw. Pikettdienst<sup>2</sup> fallen nach der hier vertretenen Auffassung nicht unter den klassischen Begriff der Arbeit auf Abruf.

#### ■ Gleitende Arbeitszeit (GLAZ, Gleitzeit)

Arbeitszeitsystem mit Unterteilung der täglichen Arbeitszeit in feste Block- oder Servicezeiten – mit Anwesenheitspflicht der Mitarbeitenden – und variablen Gleitzeitphasen, über welche die Mitarbeitenden disponieren können. Gleitende Arbeitszeit gewährt den Mitarbeitenden eine teilweise Zeitautonomie im Rahmen dieser Blockzeiten und von monatlichen Minimal- und Maximal-Zeit-saldi.

#### ■ Jahresarbeitszeit (JAZ)

Arbeitszeitmodell, bei dem das Kalenderjahr oder eine Periode von 12 Monaten – und nicht die Arbeitswoche – Bemessungsgrösse für die Arbeitszeitverteilung ist, wobei sich die Verteilung nach den betrieblichen Erfordernissen und/oder nach den Bedürfnissen der Mitarbeitenden richtet. Jahresarbeitszeit ermöglicht variable tägliche, wöchentliche oder monatliche Arbeitszeiten.

#### ■ KAPOVAZ (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit)

Gebräuchliche Abkürzung für kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, deren jeweilige Dauer variabel und einseitig auf die betriebliche Auslastung ausgerichtet ist. Sie ist in aller Regel mit einem Abrufverhältnis verbunden.

#### ■ Lebensarbeitszeit (LAZ)

Überbegriff für Arbeitszeitmodelle, welche eine übergreifende Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Jahre vorsehen, z. B. in Form von Langzeitkontos<sup>3</sup>, Sabbaticals, Bildungsurlaube, Bezug durch vorzeitige Pensionierung etc. Lebensarbeitszeit – besser wäre der Begriff Mehrjahresarbeitszeit – bedeutet meist ein Ansparen von Zeitguthaben zum späteren Bezug, d. h. eine Kompensation von Zeitgutschriften im Verlauf mehrerer Jahre.

1 → nachstehend Teil <Rechtsgrundlagen>, <Obligationenrecht> zu Art. 324 OR, S. 69 und <Arbeitsgesetz> zu den Höchst-arbeitszeiten, S. 71

2 → nachstehend Teil <Formen flexibler Arbeit><Arbeit auf Abruf>, S. 73

3 → nachstehend Teil <Formen flexibler Arbeit><Lebensarbeitszeit/Mehrjahresarbeitszeit>, S. 78

### ■ Teilzeitarbeit (TAZ)

Regelmässige Leistung von «stunden-, halbtage- oder tageweise Arbeit»<sup>4</sup>, d.h. weniger als das volle betriebs- oder branchenübliche Pensum. Teilzeitarbeit im hier verstandenen Sinne ist auf die Dauer angelegt, weshalb isolierte Einmaleinsätze von Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit nicht unter diesen Begriff fallen.

### Interessenlage

Flexible Arbeitszeitmodelle bewegen sich stets im **Spannungsfeld** des betrieblichen Bedürfnisses auf Anpassung der Arbeitsleistung an den aktuellen Arbeitsanfall – d.h. auf **Kapazitätsorientierung** – einerseits und dem Wunsch der Mitarbeitenden nach Disposition der Arbeitszeit aufgrund der privaten Bedürfnisse, seien es die Familie, der persönliche Rhythmus oder einfach die Freizeitgestaltung andererseits (d.h. maximale **Zeitautonomie** der Mitarbeitenden). Je nach Gewichtung dieser unterschiedlichen und oft auch unvereinbaren Interessen und je nach Arbeitsmodell liegt die Zeitsouveränität mehr beim einen als beim anderen Sozialpartner. So steht beispielsweise ausserhalb der Blockzeiten, im Rahmen der von Monat zu Monat übertragbaren Arbeitszeitsaldi und abgesehen vom Fall notwendiger Überstunden bei der gleitenden Arbeitszeit die Zeitsouveränität der arbeitnehmenden Partei zu. Fraglich ist dagegen, ob eine entsprechende Selbständigkeit der Arbeitnehmenden bei der Arbeitszeitgestaltung auch bei der Jahresarbeitszeit praktikabel bleibt.

Soll einer flexiblen Arbeitsform Erfolg beschieden sein, verlangt dies, dass sie auf die Gesundheit und familiären und sozialen Lebensbedingungen der Arbeitnehmenden **Rücksicht** nimmt und es eine entsprechende Akzeptanz gibt. Einseitige Flexibilisierungen zugunsten der arbeitgebenden Partei wie eine rein kapazitätsorientierte Arbeit auf Abruf, die keine monatliche und gleichmässige Entlohnung garantiert, werden langfristig kaum Bestand haben. Sie werden von Gewerkschaften als prekäre Arbeitsverhältnisse betitelt<sup>5</sup>. Ob dabei die Flexibilisierung der Arbeitszeit eine Knechtschaft oder gar eine Landplage epidemischen Ausmasses ist, welche Worte kürzlich an einer Unia-Tagung fielen<sup>6</sup>, wage ich nach meinen Erfahrungen zu bezweifeln. Sicher gibt es aber Arbeitgebende, die versuchen, das ihnen nach Art. 324 OR<sup>7</sup> zugewiesene Betriebsrisiko den Arbeitnehmenden zu überwälzen. Allerdings werden sie dabei nicht selten von den Gerichten zurückgepiffen.

Seit der Revision des Arbeitsgesetzes im Jahr 2000 steht den Arbeitnehmenden in Bezug auf die Organisation der Arbeitszeit ein ausgebautes Mitspracherecht zu<sup>8</sup>. Hochflexible Lösungen verlangen überdies ein grosses Vertrauen zwischen den Beteiligten, welches wiederum ein entsprechendes Betriebsklima voraussetzt. Eine echte Flexibilisierung steht schliesslich unter der bedeutsamen Bedingung, dass die zu erledigende Arbeit nicht ständig am oberen **Limit** ist, sondern dass überhaupt Kompensationsmöglichkeiten (z.B. durch saisonale Schwankungen oder infolge Teilzeitbeschäftigung) gegeben sind. Dieses obere Limit ist vorab von der vereinbarten Arbeitszeit abhängig, lässt sich mit Überstunden nach oben verschieben, hat sich jedoch stets an den arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeiten zu orientieren.

4 Definition gemäss Abs. 2 von Art. 319 OR → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 82

5 vgl. die derzeit laufende Kampagne der Unia auf deren Webseite [www.unia.ch](http://www.unia.ch), dort unter <News & Aktionen><Dossiers><Arbeitszeitflexibilisierung> (zuletzt besucht am 12. Februar 2008)

6 vgl. das Einleitungsreferat einer Unia-Tagung «Flexibel auf Biegen und Brechen» vom 24.01.2008: [http://www.unia.ch/uploads/media/Rieger\\_Einleitung.doc](http://www.unia.ch/uploads/media/Rieger_Einleitung.doc) (zuletzt besucht am 12. Februar 2008)

7 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 83

8 Art. 48 Abs. 1 lit. b ArG → Serviceteil: Gesetze ArG, S. 88

## Rechtsgrundlagen

### Obligationenrecht

Die vertraglich zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vereinbarte Arbeitszeit, die in der Regel nach Wochenstunden gemessen wird, ist gesetzlich nicht festgeschrieben. Das Schweizerische Obligationenrecht (OR) sagt für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse nur, die Arbeitnehmenden hätten die vertraglich übernommene Arbeit zu leisten (**Art. 321 OR**<sup>9</sup>). Im Zusammenhang mit den Überstunden spricht Art. 321c Abs. 1 OR<sup>10</sup> vom zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag (NAV) oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bestimmt sei. Gesamtarbeitsverträge, d.h. zwischen den Sozialpartnern ausgehandelte Bedingungen für die einzelnen Arbeitsverhältnisse der angeschlossenen Betriebe und Arbeitnehmenden, von denen nur zugunsten der Arbeitnehmenden abgewichen werden kann, enthalten typischerweise Abreden über die Höhe der Arbeitszeit, bisher durch Festlegung der Wochenstunden, in neuerer Zeit auch durch Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit<sup>11</sup>. Auch im Dienstrecht der öffentlichen Arbeitsverhältnisse ist die Arbeitszeit festgesetzt. Neuere Personalerlasse basieren zum Teil ebenfalls auf einer Jahresarbeitszeit.

Einfluss auf die Arbeitszeitregelung nimmt das Obligationenrecht insofern, als **Art. 321c Abs. 1 OR**<sup>12</sup> für die Überschreitung der vereinbarten oder (betriebs)üblichen Arbeitszeit – d.h. bei Überstunden – als Regel eine Geldkompensation samt 25% Zuschlag vorsieht, was in Absprache zwischen den Parteien auch mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden kann, wobei die Parteien jegliche Entschädigung in Geld oder Zeit ganz wegbedingen können, wenn sie dies schriftlich tun<sup>13</sup>.

Von zentraler Bedeutung im Zusammenhang mit der Flexibilisierung ist **Art. 324 OR**<sup>14</sup>. Diese relativ, d.h. zugunsten der arbeitnehmenden Partei, zwingend erklärte Vorschrift sagt, dass Arbeitgebende gleichwohl zur Lohnzahlung verpflichtet sind, wenn die Arbeit aus Verschulden der arbeitgebenden Seite oder aus anderen Gründen nicht geleistet werden kann. Unter diesen sog. Annahmeverzug von Arbeitgebenden fallen nicht nur verschuldete Arbeitsausfälle, sondern alle, die im weitesten Sinn aus deren Risikosphäre stammen, d.h. Betriebsstörungen, fehlende Rohstoffe, Personalmangel, Ausbleiben von Subventionen oder Bewilligungen. Somit verbleibt das wirtschaftliche Risiko z.B. aus Absatzschwierigkeiten, ausbleibenden Aufträgen, Liquiditätsengpässen, saisonalen oder wetterbedingten Schwankungen etc. auf Arbeitgeber-Seite. Deshalb gehört es zum klassischen Risiko eines Personalverleihers<sup>15</sup>, dass der Einsatzbetrieb als sein Vertragspartner weniger Personal braucht, der Verleiher aber dennoch lohnzahlungspflichtig bleibt, solange er das Arbeitsverhältnis mit dem verliehenen Arbeitnehmer nicht kurzfristig künden kann. Somit steht Art. 324 OR einer Flexibilisierung zulasten der arbeitnehmenden Partei entgegen. Auf diese Vorschrift ist im Zusammenhang mit der Arbeit auf Abruf nochmals zurückzukommen<sup>16</sup>. Wichtig zu wissen ist noch, dass sich Arbeitnehmende nach der Praxis nur auf eine Lohnzahlung nach Art. 324 OR berufen können, wenn sie auch ihre Arbeit angeboten haben, sei es durch Protest gegen die Arbeitsreduktion oder durch Erscheinen am Arbeitsplatz. Für das Arbeitsangebot ist die arbeitnehmende Person beweispflichtig. Erzielt sie einen Ersatzverdienst, während ihr Arbeitgeber ihr keine

9 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 82

10 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 82

11 Vgl. als inzwischen bewährtes Beispiel die Art. 12.1–12.7 der Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie 2006–2010 (Swissmem → Serviceteil: GAV, S. 93), in welcher Branche der Übergang zur Jahresarbeitszeit 1998 erfolgte, es den angeschlossenen Firmen aber frei steht, beim Modell der Wochenarbeitszeit zu bleiben.

12 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 82

13 Art. 321c Abs. 3 OR → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 82

14 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 83

15 z.B. einer Temporärfirma

16 → nachstehend Teil <Formen flexibler Arbeit><Arbeit auf Abruf>, S. 73

Arbeit gibt, oder unterlässt sie absichtlich, solchen Ersatzverdienst zu erzielen, so ist dieser gemäss Abs. 2 von Art. 324 OR<sup>17</sup> an die Lohnzahlungspflicht anzurechnen, d.h. die Zahlungspflicht der arbeitgebenden Partei reduziert sich entsprechend.

Eine heikle Frage ist, wie weit mittels einseitigen Arbeitgeber-Weisungen im Sinne von **Art. 321d OR**<sup>18</sup> eine Flexibilisierung der Arbeit erzwungen werden könnte, was nach dem blossen Wortlaut dieser Bestimmung möglich schiene. Dem steht entgegen, dass Regelung der Arbeitszeit in den letzten Jahren mehr und mehr zum Vertragsinhalt geworden ist und deshalb nur noch in gegenseitiger Übereinstimmung geändert werden kann. Sehr viele Personalreglemente haben heute detaillierte Regelung zur Arbeitszeit und überdies Ausführungsbestimmungen wie Gleitzeit-Reglemente. Überdies gilt heute dort, wo das Arbeitsgesetz anwendbar ist<sup>19</sup>, dessen bereits erwähnter Art. 48 Abs. 1 lit. b<sup>20</sup> mit einem Mitspracherecht der Arbeitnehmenden.

In einem rechtlichen Graubereich bewegen sich Zeitgutschriften, die über längere Zeit mitgeführt werden, wie z.B. ein Langzeitkonto<sup>21</sup>, da in Art 323 Abs. 1 OR<sup>22</sup> bei **Lohnguthaben** zwingend eine all monatliche Fälligkeit vorgesehen ist, wovon nur mittels Gesamtarbeitsvertrag (oder Normalarbeitsvertrag) abgewichen werden kann. Überdies beschränkt Art. 323a OR<sup>23</sup> den Lohnrückbehalt. Man kann zwar argumentieren, diese Sicherung bezöge sich nur auf den Geldlohn und in der Behandlung der Zeitguthaben seien die Arbeitsvertragsparteien frei. Immerhin ist an die arbeitsgesetzlichen Regeln zu denken, die den Freizeitausgleich zeitlich limitieren<sup>24</sup>. Stets ist auch an die **Verjährung** zu denken, die bei periodischen Arbeitnehmeransprüchen 5 Jahre<sup>25</sup> und sonst 10 Jahre<sup>26</sup> beträgt, die aber durch Anerkennung unterbrochen wird, was mit dem regelmässigen Ausweisen von Zeitguthaben möglich ist.

## **Arbeitsgesetz**

Die Folgerung, die Arbeitsvertragsparteien seien in der Festlegung ihrer Arbeitszeit ausserhalb der Vorgaben von Gesamtarbeitsverträgen weitgehend frei, ist dahin zu präzisieren, dass es im **Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG)** Höchstarbeitszeiten gibt. Das Arbeitsgesetz ist für eine Vielzahl von privaten Betrieben anwendbar, gilt aber im öffentlichen Dienstrecht nur beschränkt. Immerhin gilt es seit drei Jahren auch dort bezüglich Gesundheitsschutz und der Arbeits- und Ruhezeiten als Mindeststandard<sup>27</sup>. Verschiedene Betriebe unterstehen in Bezug auf die Arbeitszeitvorschriften nicht dem Arbeitsgesetz<sup>28</sup>, sei es, weil für sie spezielle Regeln gelten (z.B. Verkehrsbetriebe), oder weil sie typischerweise besondere Arbeitszeitformen haben (z.B. die witterungsabhängige landwirtschaftliche Urproduktion). Ausdrücklich nicht dem Arbeitsgesetz unterstehen höhere leitende Arbeitnehmende<sup>29</sup>, d.h. solche die auf der Kommandobrücke, an den Schalthebeln des Unternehmens stehen und entsprechende Verantwortung tragen<sup>30</sup>.

17 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 83

18 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 83

19 vgl. zum betrieblichen und persönlichen Anwendungsbereich die Art. 1–3 ArG, S. 85, sowie Art. 7 + 9 ArGV1, S. 90

20 → Serviceteil: Gesetze ArG, S. 88

21 → nachstehend Teil <Formen flexibler Arbeit>< Lebensarbeitszeit/Mehrjahresarbeitszeit>, dort S. 78

22 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 83

23 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 83

24 → nachstehend Teil <Arbeitsgesetz>, bei Fussnote 39, S. 71 (Ausgleichsarbeit) und bei Fussnote 47, S. 72 (Überzeit-Kompensation)

25 Art. 128 Abs. 1 Ziff. 3 OR → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 81

26 Art. 127 OR → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 81

27 Art. 71 Abs. 1 lit. b ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 89.

28 vgl. Art. 2 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 85, sowie Art. 4 ArG für Familienbetriebe

29 Art. 3 Abs. 1 lit. d ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 85/86

30 vgl. Art. 9 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 86



Im Rahmen der **Arbeitszeitvorschriften zum Schutze der Arbeitnehmenden** vor Überforderung regelt das Arbeitsgesetz die Überzeit, d.h. die Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit, ordnet die Tätigkeit während der Nacht und an Sonntagen und enthält besondere Vorschriften für weibliche und jugendliche Arbeitnehmende. Die arbeitsgesetzlichen Regeln bilden stets die obere Grenze jeder (erlaubten) Flexibilisierung. Sie sind durch ein Kontrollrecht der zuständigen Behörden<sup>31</sup> und durch Strafbestimmungen<sup>32</sup> geschützt.

Die **Höchstarbeitszeit** ist die vom Gesetzgeber vorgeschriebene obere Grenze der Arbeitszeit, welche für Arbeitgebende und Arbeitnehmende zwingend ist und nur im Rahmen definierter Ausnahmen überschritten werden kann. Im Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit auch nach der Revision im Jahr 2000<sup>33</sup>:

- 45 Wochenstunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, Büropersonal, Angestellte und für Verkaufspersonal von Grossbetrieben des Detailhandels, d.h. für sog. «White Collar Workers»
- 50 Wochenstunden für alle übrigen Arbeitnehmenden, namentlich für jene des Kleingewerbes, d.h. für sog. «Blue Collar Workers»

Auf dem Verordnungsweg können diese Grenzen zeitweise um höchstens 4 Stunden ausgedehnt werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten werden<sup>34</sup>. Davon wurde in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz<sup>35</sup> auch Gebrauch gemacht, allerdings in so beschränkter Weise, dass wenig Freiheit bleibt. So ist die Verlängerung um volle 4 Stunden nur möglich, wenn Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall vorliegen oder es Betriebe mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles sind und es darf der Durchschnitt innerhalb eines halben Jahres nicht überschritten werden<sup>36</sup>. Ohne solche besonderen Gründe ist eine vorübergehende Erhöhung der Höchstarbeitszeit nur bei Arbeitnehmenden mit 45 Stunden mit 5-Tage-Woche möglich und dann nur, wenn der Durchschnitt innerhalb von 4 Wochen – bzw. innerhalb 8 Wochen bei einer Überschreitung um 2 statt 4 Stunden – nicht überschritten wird<sup>37</sup>. Die vorübergehende Erhöhung der Höchstarbeitszeit durch Entscheid des Bundesamts ist nur in seltenen zwingenden Fällen<sup>38</sup> denkbar. All dies erlaubt kaum Flexibilität. Von den erwähnten Höchstarbeitszeiten von 45 bzw. 50 Wochenstunden kann in Ausnahmefällen zum Ausgleich ausfallender Arbeit – Betriebsferien, Feiertagsbrücken – abgewichen werden<sup>39</sup>. Der Vorteil dieser Regelung, die in der Praxis auch auf die gleitende Arbeitszeit angewandt wird, liegt darin, dass die Verlängerung der Höchstarbeitszeit nicht als Überzeit gilt.

Eng mit der Festlegung von Höchstarbeitszeiten verbunden ist die Frage, was überhaupt als **Arbeitszeit** zählt. Die von den Arbeitnehmenden erbrachten Zeiten sind zu addieren, damit geprüft werden kann, ob in einer Woche – dem massgebenden Zeitraum – die geltende Höchstarbeitszeit erreicht oder gar überschritten ist. Das Arbeitsgesetz sagt nicht, was in seinem Anwendungsbereich unter Arbeitszeit verstanden wird, sondern dies regelt die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz<sup>40</sup>: Arbeitszeit ist die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung

31 Art. 45 + 46 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 87/88

32 Art. 59, 60 + 61 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 88/89

33 Art. 9 Abs. 1 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 86

34 Art. 9 Abs. 3 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 87

35 dort Art. 22 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 91

36 Art. 22 Abs. 1 lit. a + b ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 91

37 Art. 22 Abs. 2 lit. a + b ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 91

38 z.B. unvorhergesehene Naturereignisse, Katastrophen

39 Art. 11 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 87, sowie Art. 24 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 91

40 Art. 13 Abs. 1 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 90

des Arbeitgebers zu halten hat, wozu auch notwendige Weiterbildung auf Anordnung der arbeitgebenden Seite oder nach gesetzlicher Vorschrift gehört<sup>41</sup>. Der Weg zur und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit, wobei es Sonderregeln für auswärtige Arbeitsorte<sup>42</sup> und für den sog. Pikettdienst<sup>43</sup> gibt.

Liegt keine der vorstehenden Ausnahmen (Überschreitung der Höchstarbeitszeit oder Ausgleichsarbeit) vor, so stellt jede Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden sog. **Überzeit** dar. Allerdings dürfen die arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeitgrenzen<sup>44</sup> nur ausnahmsweise überschritten werden. Das Arbeitsgesetz<sup>45</sup> spricht alternativ von Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichem Arbeitsandrang oder von Mehrarbeit infolge Inventur bzw. zur Vermeidung oder Behebung von Betriebsstörungen. Überdies sind die ausnahmsweise zulässigen Überzeit-Stunden limitiert und dürfen 170 Jahresstunden bei der 45-Stunden-Höchstarbeitszeit und bloss 140 Jahresstunden bei der 50-Stunden-Woche nicht überschreiten.

Wie bei den Überstunden ist bei **Überzeit-Kompensation** die Geldentschädigung mit einem Zuschlag von 25% die Regel. Diese Entschädigung kann jedoch für Überzeit-Stunden nicht mehr wegbedungen werden und es ist grundsätzlich auch der Zuschlag geschuldet. Lediglich für Arbeitnehmende mit einer 45-Stunden-Höchstarbeitszeit, ausser jene aus Industriebetrieben, wird die Zuschlagspflicht erst ab der 61. Überzeit-Stunde/Jahr zwingend<sup>46</sup>. Bei Absprache zwischen den Parteien ist eine Kompensation der Überzeit-Stunden durch 1:1-Zeitausgleich innert angemessener Frist (ohne andere Fristvereinbarung innert 14 Wochen<sup>47</sup>) allerdings möglich.

Vom Arbeitsgesetz vorgegeben ist – neben der schon erwähnten Mitsprache<sup>48</sup> – auch die rechtzeitige **Bekanntgabe der Arbeitszeiten**<sup>49</sup>.

## **Formen flexibler Arbeit**

### **Gleitzeit**

Gleitende Arbeitszeit hat sich in der Praxis längst bewährt. Sie ist ein tendenziell arbeitnehmerfreundliches Arbeitszeitmodell, das wenigstens ausserhalb der Blockzeiten eine weitgehende Zeitsouveränität der arbeitnehmenden Partei gewährleistet. Gelegentlich werden anstelle von Blockzeit sog. Servicezeiten vorgegeben und den Mitarbeitenden aufgetragen, durch Abstimmung ihrer Arbeitszeiten eine durchgehende Präsenz während dieser Servicezeiten zu gewährleisten. In dieser Form hat gleitende Arbeitszeit wieder eher ein kapazitätsorientiertes Element. Die **Vorkommen gleitender Arbeitszeit in der Praxis** sind reichhaltig und lassen sich nicht katalogisieren. Gemeinsam ist den meisten Gleitzeitsystemen allerdings eine Beschränkung der Stundensaldi, die auf den Folgemonat übertragen werden können – sei es in Form eines Mankos oder eines Guthabens.

41 Art. 13 Abs. 4 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 90

42 Art. 13 Abs. 2 + 3 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 90

43 Art. 14 + 15 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 90/91

44 Art. 9 Abs. 1 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 86

45 Art. 12 Abs. 1 lit. a–c ArG → Serviceteil Gesetze, ArG, S. 87

46 Art. 13 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 87

47 vgl. Art. 25 Abs. 2 ArGV1, → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 92

48 → vorstehend Teil <Einstieg><Interessenlage> bei Fussnote 8, S. 68, sowie Art. 48 Abs. 1 lit. b ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 88

49 Art. 47 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 88, sowie Art. 69 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 92

Mit den **arbeitsgesetzlichen Vorgaben** verträgt sich gleitende Arbeitszeit relativ gut. Wie gezeigt, erlaubt Art. 11 ArbG<sup>50</sup> bei gleitender Arbeitszeit eine Überschreitung der vorgegebenen Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Wochenstunden, und zwar relativ grosszügig um maximal 2 Stunden pro vollen Arbeitstag. Grosszügiger als bei der Überzeitkompensation ist auch der Zeitraum bemessen, in welchem der Ausgleich gewährt werden kann. Dieser kann bei entsprechender Vereinbarung bis zu 12 Monate dauern<sup>51</sup>.

Mit der Behandlung von Gleitzeit-Guthaben hat sich auch das **Bundesgericht** beschäftigt. Im Entscheid BGE 123 III 469<sup>52</sup> bestätigte das oberste schweizerische Gericht die Zeitsouveränität der arbeitnehmenden Partei im Gleitzeit-Modell und erkannte, es sei deren Pflicht, allfällige Mehrstunden innert nützlicher Frist auch abzubauen. Tue sie dies nicht, laufe sie das Risiko, das Gleitzeit-Guthaben bis zum Ende der Vertragszeit nicht vollumfänglich abbauen zu können. Nur wenn betriebliche Bedürfnisse oder anders lautende Weisungen der arbeitgebenden Seite einen solchen Abbauverunmöglichten, würden Mehrstunden zu eigentlichen (und damit kompensationspflichtigen) Überstunden.

Wegen der Zeitsouveränität auf Arbeitnehmer-Seite müssen Vorholzeit und Überstunden klar auseinander gehalten werden. Sonst läuft die arbeitgebende Partei Gefahr, für Mehrarbeit, die weder angeordnet noch notwendig war, einen Überstunden-Zuschlag zu entrichten. Unabdingbar ist deshalb ein **schriftliches Gleitzeitreglement**, welches zum Bestandteil des Arbeitsvertrags erklärt wird. Nur so ist der Formvorschrift der Schriftlichkeit für die Wegbedingung von Überstunden von Art. 321c Abs. 3 OR<sup>53</sup> genügend Rechnung getragen, welche nach der hier vertretenen Auffassung geboten ist<sup>54</sup>. Auch in der Zeiterfassung müssen Vorholzeiten und Überstunden getrennt werden. Es empfiehlt sich auch die Festlegung, dass als Überstunden nur die Arbeitszeit akzeptiert wird, die – wenn immer möglich im Voraus und nachträglich innert kurzer Frist – ausdrücklich von der vorgesetzten Stelle genehmigt wurde. Ins Gleitzeitreglement gehören natürlich auch die «technischen» Details wie Festlegung der Blockzeiten, Begrenzung der positiven und negativen Zeitsaldi, Kompensationsmöglichkeiten, Kontrolle etc.

## Arbeit auf Abruf

Abrufarbeit zeichnet sich wie erwähnt<sup>55</sup> durch eine nicht feststehende Arbeitszeit aus, sei es im Umfang oder in ihrer Lage. Entsprechend werden die Arbeitseinsätze fallweise, eben auf Abruf hin, festgelegt. Steht es der arbeitnehmenden Person in jeder Hinsicht, d.h. auch wirtschaftlich, frei, ob sie dem Abruf Folge leisten will oder nicht, d.h. bei sog. unechter Arbeit auf Abruf, so deutet dies auf ein gleichmässiges Kräfteverhältnis im entsprechenden Arbeitsvertrag hin und begründet kaum Handlungsbedarf. Häufig sind solche unechte Abrufverhältnisse in Kombinationen mit festen Pensen anzutreffen, d.h. die mitarbeitende Person übernimmt zeitweise mehr Arbeit, wenn sie dafür Kapazität hat und dies gleichzeitig auch für die arbeitgebende Seite passt. Müssen Arbeitnehmende dagegen einem Abruf folgen – und sei es auch nur aus wirtschaftlichen Gründen –, so ist ein Ungleichgewicht auf Arbeitnehmer-Seite vorprogrammiert, das sich dann noch akzentuiert, wenn der Abruf kurzfristig vor dem Arbeitseinsatz erfolgt. Besteht eine solche Einsatzpflicht der Mitarbeitenden, so spricht man von echter Arbeit auf Abruf. Auch sie wird in der **Praxis** mit festen

50 → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 87

51 Art. 24 Abs. 1 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 91

52 Zusammenfassung und Link → Serviceteil: Entscheide, S. 96

53 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 82

54 Im zitierten Entscheid BGE 123 III 469 (dort Erwägung 3.a → Serviceteil: Entscheide, S. 96) liess das Bundesgericht allerdings eine in Form einer Arbeitgeberweisung erlassene Betriebsordnung für die Behandlung der Gleitzeitsaldi genügen.

55 → Teil <Einstieg><Begriffe>, S. 67

Pensen – meist als Minimalbeschäftigung verstanden – kombiniert und ist nicht selten. Laut jüngster Arbeitskräfteerhebung<sup>56</sup> sollen immerhin rund 5% aller Erwerbstätigen in einem Abrufverhältnis tätig sein.

Besonderheiten bei der **Anwendung des Arbeitsgesetzes** auf Abrufverhältnisse gibt es nicht. Auch hier sind die Schutzvorschriften und namentlich die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 45 bzw. 50 Stunden zu beachten. Gesondert geregelt ist der Pikettdienst<sup>57</sup>.

Nur bei echter Arbeit auf Abruf stellt sich das Thema der **Rufbereitschaft**. Sind Mitarbeitende verpflichtet, einem Abruf Folge zu leisten, so müssen sie auch zeitlich in der Lage sein, dies zu tun, d.h. sie können faktisch keine andere Beschäftigung annehmen, die zu festen Zeiten ausgeübt werden muss, oder eine andere Arbeit ist mindestens erschwert. Dies sind erhebliche Beschränkungen der Freiheit von Arbeitnehmenden, deren Schwere wiederum stark davon abhängig, wie kurzfristig der Abruf erfolgt. Entsprechend gehen die gewerkschaftlichen Forderungen auf feste Arbeitszusicherung und Entschädigung bei Ausfall zugesicherter Arbeit, auf die Behandlung der Mehrstunden gegenüber dem festen Pensum als Überstunden mit Auszahlung samt Zuschlag zu 25% oder Freizeitausgleich von gleicher Dauer, auf die Bekanntgabe von Arbeitsplänen mindestens 3 Wochen im Voraus und auf die Zahlung von Zuschlägen bei Änderungen solcher Arbeitspläne.

Über die Arbeit auf Abruf, die in ihrer echten Form wegen ihrer Einseitigkeit polarisiert, ist in der juristischen Literatur schon viel geschrieben worden und entsprechend unterschiedliche Meinungen werden vertreten. Insofern hat der **Bundesgerichtsentscheid BGE 124 III 249**<sup>58</sup> eine Klärung gebracht. Er hat diese Arbeitszeitform, bei der der Umfang der Arbeitsleistung und damit auch die Zeiteinteilung ausschliesslich von der arbeitgebenden Partei bestimmt wird, grundsätzlich für zulässig erklärt, hält aber dafür, dass die Arbeitnehmenden nicht auf die Zuweisung des Betriebsrisikos an die Arbeitgebenden laut Art. 324 OR verzichten können. Entsprechend erklärte das Bundesgericht im Anwendungsbereich eines Gesamtarbeitsvertrags, dem Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe, eine kapazitätsorientierte Abrufregelung als möglich, verpflichtete die Arbeitgeberin aber zur Zahlung einer Bereitschaftsentschädigung.

Wenige Monate nach Fällung des Entscheides 124 III 249 krebste das Bundesgericht etwas zurück und besann sich im **BGE 125 III 65**<sup>59</sup> darauf, dass das Betriebsrisiko gemäss Art. 324 OR<sup>60</sup> auf Arbeitgeber-Seite liege. Entsprechend wurde eine Bewachungsfirma verpflichtet, dem Arbeitnehmer auch während der Kündigungsfrist einen durchschnittlichen Lohn zu bezahlen, obwohl sie ihn praktisch nicht mehr zu Einsätzen abgerufen hatte. Sie hatte ihren Mitarbeiter an die Arbeitslosenkasse verwiesen, die aber eine Arbeitslosenentschädigung für die Kündigungsmonate verweigerte.

Wenn man **Art. 324 OR**<sup>61</sup> konsequent anwendet, laufen Arbeitgebende eine erhebliche Gefahr, eine rein kapazitätsorientierte Arbeit auf Abruf nicht durchsetzen zu können und trotz unterlassenem Abruf lohnzahlungspflichtig zu werden. Dass dies nicht mehr geschieht, kann auch damit zusammenhängen, dass auf Abruf angestellte Arbeitnehmende auf solchen Verdienst besonders angewiesen sind und sich deshalb nicht wehren. Kommt es dann aber irgendwann zur Kündigung, so hindert meist nichts mehr, nachträglich Forderungen zu stellen. Zu empfehlen sind deshalb arbeit-

56 Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2007 des Bundesamts für Statistik, SAKE 2007 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>

57 dazu → nachstehend S. 75

58 Zusammenfassung und Link → Serviceteil: Entscheide, S. 96

59 Zusammenfassung und Link → Serviceteil: Entscheide, S. 97

60 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 83

61 → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 83

nehmerfreundliche Modelle in Form unechter Abrufarbeit, die den Arbeitnehmenden auch das Recht zur Ablehnung eines Abrufs einräumen. Eine Gefahr für Arbeitgebende liegt auch darin, dass Mitarbeitende, die eigentlich auf Abruf angestellt sind, im Lauf der Zeit immer regelmässiger eingesetzt werden. Auch dann verbietet Art. 324 OR, sie plötzlich ohne Lohn heimzuschicken, wenn es keine Arbeit gibt. Meist wird in solchen Fällen eine stillschweigende Vertragsänderung auf eine feste Arbeitszeit vorliegen.

Mit der Arbeit auf Abruf ergeben sich auch **Schnittstellen zur Arbeitslosenversicherung**, welche beim Entscheid über die Ausrichtung von Arbeitslosenentschädigungen darauf abstellt, ob es Schwankungen des Arbeitsvolumens gab oder dieses regelmässig war und ob das Arbeitsverhältnis auch eine gewisse Dauer (mindestens 6 Monate) erreichte.

Zum Thema der Abrufarbeit im weiteren Sinne gehört der **Pikettdienst**, eine Form von Bereitschaftsdienst wie er in Art. 14 ArGV<sup>62</sup> umschrieben ist: Bereithalten neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse. Nur diese Sonderfälle – und nicht allgemein die Arbeit auf Abruf – fallen unter die Verordnung. Diese setzt zeitliche Grenzen für Pikettdienst und legt fest<sup>63</sup>, dass der im Betrieb geleistete Pikettdienst (Arbeitsbereitschaft) voll als Arbeitszeit gilt, während bei Rufbereitschaft (Pikett ausserhalb des Betriebs) nur der Weg zum Einsatzort und die Zeit des eigentlichen Piketteinsatzes zur Arbeitszeit zählen. Diese Regeln gelten für die Ermittlung der konkreten Höchstarbeitszeiten und allfälliger Überstunden im Bereich des Arbeitsgesetzes, müssen aber auch als dispositive Gesetzesregeln im arbeitsvertraglichen Bereich verstanden werden, wenn die Parteien dazu nichts anderes vereinbart haben. Das Arbeitsgesetz sagt nichts über die Entschädigung des Pikettdiensts, d.h. Arbeitgebende müssen den Lohn entrichten, der üblich oder vertraglich bestimmt ist<sup>64</sup>. Zur Vermeidung von Überraschungen lohnt es sich deshalb, eine detaillierte Regelung über die Entschädigung solcher Piketteinsätze zu treffen.

Generell lassen die Unwägbarkeiten bei der Abrufarbeit eine **klare schriftliche Regelung** empfehlen. Dies schützt beide Seiten vor Überraschungen. Eine Musterklausel für die Arbeitszeitbestimmung in einem unechten Abrufverhältnis steht bereit<sup>65</sup>.

## Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass **weniger als ein volles Arbeitspensum** erbracht wird, d.h. dass weniger als die betriebsübliche oder branchenübliche Arbeitszeit gearbeitet wird. Flexible Arbeitszeitmodelle sind oft mit Teilzeitarbeitsverhältnissen verbunden, z.B. beim hier nicht behandelten Job-Sharing. Die Flexibilität besteht darin, dass häufig noch Arbeitszeitreserven vorhanden sind und dass Teilzeitmitarbeitende oft auch bei der Festlegung ihrer Arbeitseinsätze mehr Spielraum haben als Mitarbeitende, die ein volles Pensum arbeiten. Nach der jüngsten Arbeitskräfteerhebung<sup>66</sup> arbeiten rund 57% der erwerbstätigen Frauen teilzeitlich, während es bei den Männern nur rund 12% sind.

Konflikte mit den **Arbeitszeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes** gibt es bei Teilzeitarbeit selten, weil die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten von 45 bzw. 50 Wochenstunden meistens gar nicht erreicht werden.

62 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 90

63 Art. 15 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 91

64 Art. 322 Abs. 1 OR → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 83

65 → Serviceteil: Muster, S. 98

66 zitiert in Fussnote 56, vorstehend S. 74

Das **Obligationenrecht stellt** in Art. 319 Abs. 2 OR die **Teilzeitarbeitsverträge gleich**, d.h. die Arbeitnehmenden haben die gleichen Rechte wie jene mit einem vollen Pensum. Daran ändert nichts, dass Teilzeitmitarbeitende häufig im Stunden- statt Monatslohn beschäftigt sind. Sie haben den gleichen Anspruch auf Krankenlohn, Ferien (bei Abrechnung nach Arbeitstagen im Verhältnis zum Pensum), Kündigungsschutz etc. und auch auf Überstundenentschädigung, wobei ohne ausdrückliche andere Abrede Überstunden schon dann vorliegen, wenn das vereinbarte Teilzeitpensum überschritten ist, also vor einer Überschreitung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Dem ist aus Arbeitgebersicht Rechnung zu tragen und kann mit einer schriftlichen Wegbedingung des Überstundenzuschlags<sup>67</sup> angemessen begegnet werden. Lediglich bei den üblichen freien Stunden und Tagen nach Art. 329 OR und bei den Feiertagen werden Stundenlöhner in der Praxis meist anders behandelt, d.h. sie sind während solcher Freizeit meist nicht entlohnt, wobei sich die Arbeitsrechtler nicht einig sind, ob es wenigstens einen Anspruch auf bezahlte Feiertage gäbe, weil ein entsprechendes UNO-Abkommen dies vorsieht.

Bei unregelmässiger Teilzeitarbeit mit entsprechend schwieriger Ermittlung der Ferientage erlaubt die Gerichtspraxis trotz dem Barabgeltungsverbot von Art. 329d OR die laufende Auszahlung des Feriengeldes, wenn dies vertraglich vereinbart und bei jeder Abrechnung auch separat ausgewiesen wird. Besser wäre, die **Ferienentschädigung** zwar auf jeder Lohnabrechnung auszuweisen, aber bis zum effektiven Ferienbezug zurückzubehalten<sup>68</sup>.

Ein **Regelungsbedarf bei Teilzeitverträgen** besteht im Zusammenhang mit der Arbeitszeit und deren Lage und bei der Regelung von Mehrstunden, wo sich – z.B. bei berufstätigen Müttern – häufig die Frage nach der Zumutbarkeit von Überstunden stellt.

## **Jahresarbeitszeit**

Jahresarbeitszeit unterscheidet sich von der herkömmlichen Arbeitszeitfestlegung nach Wochenstunden dadurch, dass der zeitliche **Umfang der Arbeitsleistung im grösseren Jahresrahmen** festgelegt wird, was Flexibilität bei der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit ermöglicht. Sie erlaubt das Auffangen von Schwankungen im Arbeitsanfall und soll es ermöglichen, weniger Überstunden zu leisten. Sie wäre in Grossbetrieben aber auch denkbar, um individuelle Arbeitswünsche der Arbeitnehmenden zu erlauben, sofern die Erledigung der Arbeit nicht von einer bestimmten Person abhängt. Dort, wo sie sich ausschliesslich nach dem Arbeitsanfall richtet, ist die Jahresarbeitszeit ein Modell, das der arbeitgebenden Partei weit mehr dient als der arbeitnehmenden und als kapazitätsorientierte Form Parallelen zur Arbeit auf Abruf<sup>69</sup> hat.

Ein taugliches und in der Praxis bewährtes und auch angewandtes **Modell einer Jahresarbeitszeit** findet sich im Gesamtarbeitsvertrag für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie<sup>70</sup>. Die entsprechenden Art. 12.1–12.7 dieses GAV sind im Anhang im vollen Text wiedergegeben<sup>71</sup>. Jahresarbeitszeitmodelle findet man auch häufig im öffentlichen Dienstrecht, wobei dort die Zeitautonomie der Mitarbeitenden stärker gewichtet wird als in der Industrie-Produktion.

Im Rahmen der – in der Regel zwingenden – Vorgaben in Gesamtarbeitsverträgen sind die Parteien eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags frei, welche Anzahl Jahresstunden sie vereinbaren. Obere Grenze sind für die dem **Arbeitsgesetz** unterstellten Betriebe und Personen jedoch stets die

67 laut Abs. 3 von Art. 321c OR → Serviceteil: Gesetze, OR, S. 82

68 vgl. dazu mein Referat «Ferien/Freistellung» am WEKA-Personalkongress vom 4. Oktober 2007, dort S.87/88 und die Musterklausel in S. 111 in den Tagungsunterlagen

69 dazu → vorstehend S. 73 ff.

70 nach dem Verbands-Zusammenschluss der Arbeitgeber auch «Swissmem»-Vereinbarung genannt

71 → Serviceteil: GAV, S. 93



arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeiten von 45 oder 50 Stunden pro Woche<sup>72</sup>. Die Ausdehnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf dem Verordnungsweg bringt bei der Arbeitszeit wie gesagt<sup>73</sup> wenig oder nichts, weil entweder die besonderen Voraussetzungen nicht vorliegen oder die Überschreitung in zu kurzer Zeit kompensiert werden müsste. Bei der Totalrevision der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz im Jahr 2000 war die Erleichterung der Jahresarbeitszeit ein Thema in den Verordnungsentwürfen, das aber nicht in die definitive Fassung Aufnahme fand. Streng genommen darf heute trotz Jahresarbeitszeit in keiner Woche mehr als 45 bzw. 50 Stunden gearbeitet werden, ausser es wären die arbeitsgesetzlichen Voraussetzungen für Überzeit<sup>74</sup> erfüllt. Die Flexibilisierung eines Jahresarbeitszeit-Modells hemmen können schliesslich die arbeitsgesetzlichen Vorschriften, welche die tägliche Beschäftigung normieren. Es sind dies indirekt die Beschränkungen der Nachtarbeit und der Sonntagsarbeit, der Anspruch auf einen freien Halbttag und auch die Pausen- und Ruhezeitregelung, was hier nur zur Vervollständigung erwähnt sein soll. Die hier nicht behandelten Vorschriften über die Schichtarbeit eignen sich nicht ohne weiteres für Jahresarbeitszeit-Modelle.

Die Jahresarbeitszeit erlaubt den Arbeitgebenden eine bessere Ausnützung des Personalbestandes, die Eliminierung von Leerzeit und kann – muss aber nicht – den Arbeitnehmenden durch den zeitweiligen Freizeitausgleich Vorteile bringen. Für Betriebe mit verhältnismässig hohen Arbeitszeiten, nahe an den arbeitsgesetzlichen Höchstarbeitszeiten, **eignet sich die Jahresarbeitszeit** nicht. Sie funktioniert nur richtig, wenn «Manövriermasse» vorhanden ist, sei es in Form von flauen Zeiten oder von Bereitschaft von Teilzeitarbeitenden, zeitweise mehr Arbeit zu leisten. Die Ausgestaltung der Flexibilität ist bei jedem Betrieb individuell und richtet sich nach den konkreten Bedürfnissen.

Weil der Ausgleich der effektiv geleisteten Arbeit auf das vereinbarte Soll nicht wöchentlich, sondern eben jährlich erfolgt, ist eine Arbeitszeitkontrolle unabdingbar. Dies steht der bereits erwähnten heutigen Tendenz auf (Wieder-)Abschaffung der Stempeluhren oder Zeitkontrollsysteme entgegen. Möglich ist, diese Zeitkontrolle in eigener Verantwortung den Mitarbeitenden zu übertragen. Auf der Lohnseite ändert sich für die Arbeitnehmenden mit Einführung einer Jahresarbeitszeit nichts, d.h. es entstehen keine Einbussen. Problematisch ist die Vertragsauflösung vor Jahresablauf, wenn im Verhältnis zur geleisteten Arbeit zuviel Lohn bezogen worden ist und sich die arbeitnehmende Partei plötzlich mit grossen Rückforderungen konfrontiert sieht, was indirekt ihre Kündigungsfreiheit einschränken kann. Praktisch kann eine Rückforderung an mangelnden Mitteln und an der auf den pfändbaren Lohn beschränkten Verrechenbarkeit scheitern. Mit der Kombination «fester Lohn/variable Zeit» hängt zusammen, dass unverschuldete Arbeitsverhinderungen und Ferien bei der Jahresarbeitszeit zu **gewissen Unwägbarkeiten** führen können. Fehlt die arbeitnehmende Partei nämlich gerade dann unverschuldet, wenn viel Arbeit zu leisten gewesen wäre, dann kommt sie zu kurz, wenn nicht die wirklich ausgefallenen Stunden, sondern eine Sollstundenzahl ihrem Arbeitszeitkonto zugerechnet werden. Umgekehrt wird sie um ihren (gesetzlich nach Wochen bestimmten und in Stunden umzurechnenden) Ferienanspruch geprellt, wenn vom gesamten Ferienguthaben die effektiv ausfallende und beim Ferienbezug zufällig über dem Soll liegende Zeit abgezogen würde.

Bei der **Einführung von Jahresarbeitszeit** sind die zeitlichen Umstände (z.B. saisonale oder auftragsbedingte Schwankungen) vorab genau zu klären. Festzulegen ist weiter, nach welchem Modus der flexible Teil der Arbeitsleistung bestimmt wird und welche Autonomie den Arbeitneh-

72 Art. 9 Abs. 1 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 90

73 → vorstehend S. 71

74 Art. 12 Abs. 1 ArG → Serviceteil: Gesetze, ArG, S. 87, sowie → vorstehend S. 72

menden in diesem Bereich zugebilligt wird. Schliesslich muss die Wahl zwischen dem System einer gleichmässigen Entlöhnung und der Entschädigung nach der effektiv geleisteten Zeit getroffen werden.

Mangels gesetzlicher Normierung der Jahresarbeitszeit empfiehlt sich eine **detaillierte Regelung** im Vertrag der Parteien oder in einem separaten Reglement. Steht die Zeitautonomie den Arbeitnehmenden zu, so braucht es vorab eine Regelung, welche die missbräuchliche Äufnung des Jahresaldos verhindert (z.B. Kompensationsbeschränkungen, Tagesmaxima, Zeitsaldo-Begrenzungen etc., alles auch abgestimmt auf die arbeitsgesetzlichen Schranken). Sorgfältig normiert werden muss in jedem Fall die Behandlung von Absenzen infolge Ferien, unverschuldeter Verhinderung bzw. während der üblichen freien Stunden und Tage. Besonderes Gewicht hat auch die Behandlung der Überstunden. In eine Jahresarbeitszeit-Regelung gehört weiter die Festlegung der Abrechnungsmodalitäten und allfällige Kontrollinstrumente. Die Jahresarbeitszeit basiert bei gleichmässiger Entlöhnung auf dem System eines Zeitausgleichs. Dies verlangt eine Normierung der Schnittstellen zur Geldkompensation von Mehrstunden. Für Arbeitgebende nicht zu unterschätzen ist die Problematik eines Mankos der vereinbarten Sollarbeitszeit, das bei Austritt oder allenfalls auch beim Jahreswechsel in Geld auszugleichen ist. Klare Rückforderungsregeln sind notwendig. Für den Fall, dass sich ein Geldausgleich eines Zeitmankos abzeichnet, muss eine an die Arbeitnehmenden delegierte Zeitautonomie vertraglich beschränkt werden. Bei der Kombination von Jahresarbeitszeit mit einem Langzeitkonto, d.h. einer langfristig wirksamen Zeitgutschrift, sind ebenfalls klare Regeln geboten.

### **Lebensarbeitszeit/Mehrjahresarbeitszeit**

Das Modell der Lebensarbeitszeit im hier verstandenen Sinne bedeutet Kompensation gewisser Zeitgutschriften im Verlauf mehrerer Jahre. Es ist ein Zeitsparmodell und bedeutet nicht, dass die Sollarbeitszeit statt nach Wochen, Monaten oder Jahren nach einem Mehrjahres-Zeitraum festgelegt würde. Wie bei der Jahresarbeitszeit sind **vielfältige Formen** von Lebensarbeitszeit denkbar. Möglich ist das Vorholen von gewöhnlicher Arbeitszeit, welche statt mit Geld mit Zeitgutschrift vergütet wird. Bei Vollzeitbeschäftigung wird regelmässig die bisherige Arbeitszeit beibehalten, der Lohn aber im Umfang der Zeitgutschrift gekürzt. Bei Teilzeitbeschäftigung ist auch eine Ausdehnung der bisherigen Arbeitszeit bei gleich bleibendem Lohn denkbar. Zeitgutschriften können nach Belieben der Parteien, aber auch aus Überstunden, Treueprämien oder aus sog. Inkonvenienzentschädigungen (Nacht-, Schicht-, Schmutz-, Gefahrenzulagen etc.) stammen oder eine Abgeltung anderer ausserordentlicher Einsätze sein. Möglich ist auch, den 13. Monatslohn, Gratifikationen oder Boni oder nicht bezogene und über das gesetzliche Minimum hinausgehende Ferienguthaben einer Lohn-Zeit-Option zu unterstellen. Beinahe so bunt kann auch die Palette in Bezug auf den Verbrauch dieser Zeitgutschriften sein. Sie können bei einer frühzeitigen Pensionierung beansprucht werden, für Eltern- oder Weiterbildungs- oder andere kurze oder längere Urlaube (sog. Sabbaticals). Denkbar ist aber auch, die Kompensation nur in einem mittelfristigen Zeitraum zu gestatten oder zu vorübergehender Reduktion der Arbeitszeit bei gleichzeitigem Lohn. Eine Auszahlung kann bei entsprechender Parteivereinbarung zur Überbrückung finanzieller Engpässe einer arbeitnehmenden Person vorgesehen sein. Selbst die gänzliche Auszahlung der Zeitgutschriften zum frei gewählten Zeitpunkt können die Parteien vereinbaren. In der Swissem-Vereinbarung wird das Lebensarbeitszeit-Modell durch das Langzeitkonto<sup>75</sup> konkretisiert. Wie bei der Jahresarbeitszeit legt der Gesamtarbeitsvertrag nur Grundsätze fest.

<sup>75</sup> Art. 12.7 → Serviceteil: GAV, S. 95



**Rechtliche Hindernisse für die Lebensarbeitszeit** gibt es weniger als für die Jahresarbeitszeit. Nicht möglich ist Umwandlung arbeitsgesetzlicher Überzeit in ein Zeitguthaben, da die Verordnung<sup>76</sup> die Kompensation innerhalb eines Jahres verlangt. Bei Lebensarbeitszeit ist immer auch an mögliche sozialversicherungsrechtliche Schwierigkeiten zu denken, insbesondere an das Thema, ob die Zeitgutschrift nicht zum anrechenbaren Lohn, von dessen Höhe die Versicherungsleistung abhängt, gezählt werden muss. Entsprechend sauber sind die Schnittstellen zu lösen. Konflikte sind auch denkbar, wenn ein Unternehmen mit Zeitgutschriften für die Arbeitnehmenden Kurzarbeitsentschädigung beansprucht.

Aufgrund seiner Vielfalt erscheint das Lebensarbeitszeit-Modell auf den ersten Blick sehr attraktiv für die Arbeitnehmenden. Seine **grosse Problematik** liegt aber darin, dass das Zeitguthaben irgendwann wieder in Geld umgewandelt werden muss, nämlich dann, wenn die Mitarbeitenden ihre Zeit einziehen und dennoch Lohn erhalten oder wenn sie das Unternehmen verlassen. Dabei ist bedeutsam, dass beim Bezug langfristiger Zeitguthaben nach der Erfahrung ein wesentlich höherer Lohn gilt als dann, wann die einzelnen Guthaben entstanden sind. Dies kann Arbeitgebende davor abhalten, sich in langfristigen Modellen zu verpflichten. Einen gewissen Ausgleich zur alters- und erfahrungsbedingten Lohnsteigerung und der damit verbundenen Verteuerung der Zeitgutschriften geben der Umstand, dass das Unternehmen die flüssigen Mittel erst verzögert bereitstellen muss und dafür keinen Zins bezahlt, und eine mögliche Geldentwertung. Die Situation ist ja ähnlich wie bei der Personalvorsorge. Ob diesem Problem damit begegnet werden kann, dass Zeitgutschriften eigentlich als Geldguthaben geführt und erst bei ihrer Realisierung teuerungsbedingt angepasst und zum dannzumaligen Lohn in Zeit umgerechnet werden, wären weitere Überlegungen wert. Auch der Umstand, dass Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelmässig realisiert werden müssen, sei es durch Einzug oder durch Auszahlung, erschwert ihre praktische Handhabung, weil in aller Regel niemand lange im Voraus weiss, wann der letzte Arbeitstag im Unternehmen sein wird. Ins gleiche Thema gehört die Behandlung von Zeitguthaben bei Tod oder Invalidität der arbeitnehmenden Partei. Grosse Zeitguthaben sind für die Arbeitnehmenden risikoreich, weil sie von der Zahlungsfähigkeit der arbeitgebenden Seite abhängen und nicht wie Lohnforderungen privilegiert scheinen oder wie Vorsorgeansprüche in separaten Einrichtungen platziert sind. Abhilfe würde die Deponierung solcher Guthaben in separaten Stiftungen, verbunden mit einer Freizügigkeit bei Stellenwechsel bieten. Dafür besteht heute auf Seite der Arbeitgebenden kaum Bereitschaft.

Die vorstehend aufgeführten Probleme und Fallstricke lassen zu besonders **sorgfältiger Planung und Vorbereitung** eines Lebensarbeitszeit-Modells raten. Standard-Vorlagen helfen nicht. Voraussehbare Schwierigkeiten sollen mangels gesetzlicher Regelung detailliert und gut durchdacht geregelt werden.

## **Einzelfragen**

### **Einführung flexibler Arbeitszeit**

Nach der hier vertretenen Auffassung lässt sich flexible Arbeit nicht durch einseitige Arbeitgeberweisungen durchsetzen, sondern verlangt eine **Vertragsänderung**. Dies liesse sich theoretisch mit Änderungskündigungen durchsetzen, womit ein Flexibilisierungsprojekt wohl zum Scheitern verurteilt wäre. Es setzt erfahrungsgemäss **Akzeptanz der Arbeitnehmenden** voraus, die sich nicht erzwingen lässt, sondern mehr oder weniger behutsam aufgebaut werden muss. Dabei kann in grösseren Unternehmen der Beizug von Spezialisten für solche Arbeitszeiteinführungen, die einen betriebswirtschaftlichen oder Human Resources-Hintergrund haben, durchaus Sinn machen.

<sup>76</sup> vgl. Art. 25 Abs. 2 ArGV1 → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 92

Unterstehen die Arbeitsverhältnisse einem Gesamtarbeitsvertrag, sei es durch Verbandsmitgliedschaft oder durch Allgemeinverbindlicherklärung, so sind flexible Arbeitssysteme stets und vorgängig auf ihre **Kompatibilität mit diesem GAV** zu prüfen. Andernfalls kann es Überraschungen geben, wie bei einem schon einige Jahre zurückliegenden Fall aus dem Schreinerergewerbe, wo eine Jahresarbeitszeit als vom GAV nicht erlaubt taxiert wurde<sup>77</sup>.

### **Arbeitszeiterfassung**

Obwohl **Art. 73 ArGV1**<sup>78</sup> deutlich sagt, dass die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage, die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr aufzuzeichnen sind, stellt sich die Frage nach der Bedeutung dieser Bestimmung. Sie wurde anlässlich der Totalrevision der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ganz am Schluss und von vielen Beteiligten unbemerkt in den Verordnungstext eingefügt und bedeutet, wenn man die Vorgaben zum Wortlaut nimmt, praktisch eine Arbeitszeiterfassung mit der Stempeluhr – oder einem vergleichbaren elektronischen Erfassungssystem – weil auch die Lage der Arbeitszeit und der längeren Pause zu dokumentieren ist.

In der **Praxis** wird dieser Bestimmung vielfach nicht nachgelebt und es fehlt eine derart detaillierte oder überhaupt eine Arbeitszeitkontrolle. Für den Anwalt als Berater stellt sich dann die Frage, ob er dem Arbeitgebenden zu solcher Arbeitszeiterfassung raten soll. Sie ist nicht leicht zu beantworten. Einerseits steht fest, dass das SECO und die Arbeitsämter nicht aktiv nach Verstössen gegen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung suchen, aber dass die Arbeitsinspektoren auf Anzeige tätig werden müssen. Solche Anzeigen geschehen gelegentlich aus Rache. Führt man eine detaillierte Arbeitszeiterfassung, so muss sie auch «bewirtschaftet» werden, d.h. die Arbeitsrapporte der Mitarbeitenden müssen erfasst und behandelt und nicht einfach irgendwo ungelesen in einem Ordner abgelegt werden. Sonst gibt es Überraschungen bei nachvertraglichen Streitigkeiten um Überstunden und Überzeit und ein Arbeitgeber hätte vor Gericht einen schweren Stand, wenn er darlegt, dass er die Rapporte nie angesehen hat, sondern einfach lochen und ablegen liess. Man würde ihm entgegenhalten, er hätte gegen ungerechtfertigte Mehrstunden protestieren und Massnahmen ergreifen sollen und habe die Überstunden ohne solche Massnahmen genehmigt. Bei genauem Arbeitszeiterfassungssystem tendieren Mitarbeitende oft zum «Minütelen», d.h. haben keine Hemmung, jede Minute, die über dem Soll ist, zu addieren und irgendwann zu beanspruchen.

Ist die Flexibilisierung der Arbeit nicht ganz trivial, wird man um eine Erfassung der Arbeitszeit aus faktischen Gründen nicht herunkommen. Dies schliesst nicht aus, dass man diese Aufgabe den Arbeitnehmenden überträgt und sie zum Beispiel verpflichtet, ihre Zeiten tabellarisch zu notieren.

<sup>77</sup> → Serviceteil: Entscheide, S. 97, dort der Entscheid des Bezirksgerichts Oberrheintal

<sup>78</sup> dort speziell Abs. 1 lit. c + e → Serviceteil: Gesetze, ArGV1, S. 92

## Serviceteil: Gesetze

### OR

#### Schweizerisches Obligationenrecht (OR, SR 220<sup>79</sup>, Stand 01.01.2008)

Auszug

Dritter Titel: Das Erlöschen der Obligationen

Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

G. Verjährung

I. Fristen

1. Zehn Jahre

II. Fünf Jahre

#### Art. 127

Mit Ablauf von zehn Jahren verjähren alle Forderungen, für die das Bundeszivilrecht nicht etwas anderes bestimmt.

#### Art. 128

Mit Ablauf von fünf Jahren verjähren die Forderungen:

1. für Miet-, Pacht- und Kapitalzinse sowie für andere periodische Leistungen;
2. aus Lieferung von Lebensmitteln, für Beköstigung und für Wirtsschulden;
3. aus Handwerksarbeit, Kleinverkauf von Waren, ärztlicher Besorgung, Berufsarbeiten von Anwälten, Rechtsagenten, Prokuratoren und Notaren sowie aus dem Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern.

3. Unabänderlichkeit der Fristen

#### Art. 129

Die in diesem Titel aufgestellten Verjährungsfristen können durch Verfügung der Beteiligten nicht abgeändert werden

4. Beginn der Verjährung

a. Im Allgemeinen

#### Art. 130

<sup>1</sup> Die Verjährung beginnt mit der Fälligkeit der Forderung.

<sup>2</sup> Ist eine Forderung auf Kündigung gestellt, so beginnt die Verjährung mit dem Tag, auf den die Kündigung zulässig ist.

IV. Unterbrechung der Verjährung

1. Unterbrechungsgründe

a. Im Allgemeinen

#### Art. 135

Die Verjährung wird unterbrochen:

<sup>1</sup> durch Anerkennung der Forderung von seiten des Schuldners, namentlich auch durch Zins- und Abschlagszahlungen, Pfand und Bürgschaftsbestellung;

<sup>2</sup> durch Schuldbetreibung, durch Klage oder Einrede vor einem Gerichte oder Schiedsgericht sowie durch Eingabe im Konkurse und Ladung zu einem amtlichen Sühneversuch.

3. Beginn einer neuen Frist

a. Bei Anerkennung und Urteil

#### Art. 137

<sup>1</sup> Mit der Unterbrechung beginnt die Verjährung von neuem.

<sup>2</sup> Wird die Forderung durch Ausstellung einer Urkunde anerkannt oder durch Urteil des Richters festgestellt, so ist die neue Verjährungsfrist stets die zehnjährige.

b. Bei Handlungen des Gläubigers

#### Art. 138

<sup>1</sup> Wird die Verjährung durch eine Klage oder Einrede unterbrochen, so beginnt im Verlaufe des Rechtsstreites mit jeder gerichtlichen Handlung der Parteien und mit jeder Verfügung oder Entscheidung des Richters die Verjährung von neuem.

<sup>79</sup> <http://www.admin.ch/ch/d/sr/c220.html>

<sup>2</sup> Erfolgt die Unterbrechung durch Schuldbetreibung, so beginnt mit jedem Betreibungsakt die Verjährung von neuem.

<sup>3</sup> Geschieht die Unterbrechung durch Eingabe im Konkurse, so beginnt die neue Verjährung mit dem Zeitpunkte, in dem die Forderung nach dem Konkursrechte wieder geltend gemacht werden kann.

#### Art. 141

VII. Verzicht auf die Verjährung

<sup>1</sup> Auf die Verjährung kann nicht zum voraus verzichtet werden.

<sup>2+3</sup> ...

#### Art. 142

VIII. Geltendmachung

Der Richter darf die Verjährung nicht von Amtes wegen berücksichtigen.

Zehnter Titel: Der Arbeitsvertrag

Erster Abschnitt: Der Einzelarbeitsvertrag

#### Art. 319

A. Begriff und Entstehung

I. Begriff

<sup>1</sup> Durch den Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird.

<sup>2</sup> Als Einzelarbeitsvertrag gilt auch der Vertrag, durch den sich ein Arbeitnehmer zur regelmässigen Leistung von stunden-, halbtage- oder tageweiser Arbeit (Teilzeitarbeit) im Dienst des Arbeitgebers verpflichtet.

#### Art. 320

II. Entstehung

<sup>1</sup> Wird es vom Gesetz nicht anders bestimmt, so bedarf der Einzelarbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit keiner besonderen Form.

<sup>2</sup> Er gilt auch dann als abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber Arbeit in seinem Dienst auf Zeit entgegennimmt, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist.

<sup>3</sup> Leistet der Arbeitnehmer in gutem Glauben Arbeit im Dienste des Arbeitgebers auf Grund eines Arbeitsvertrages, der sich nachträglich als ungültig erweist, so haben beide Parteien die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in gleicher Weise wie aus gültigem Vertrag zu erfüllen bis dieses wegen Ungültigkeit des Vertrages vom einen oder andern aufgehoben wird.

#### Art. 321

B. Pflichten des Arbeitnehmers

I. Persönliche Arbeitspflicht

Der Arbeitnehmer hat die vertraglich übernommene Arbeit in eigener Person zu leisten, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

#### Art. 321c

IV. Überstundenarbeit

<sup>1</sup> Wird gegenüber dem zeitlichen Umfang der Arbeit, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

<sup>2</sup> Im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber die Überstundenarbeit innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen.

<sup>3</sup> Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen und ist nichts anderes schriftlich verabredet oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens einem Viertel bemisst.

#### Art. 321d

V. Befolgung von Anordnungen und Weisungen

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer hat die allgemeinen Anordnungen des Arbeitgebers und die ihm erteilten besonderen Weisungen nach Treu und Glauben zu befolgen.

#### Art. 322

C. Pflichten des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer den Lohn zu entrichten, der verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist.

I. Lohn

<sup>2</sup> ...

1. Art und Höhe im Allgemeinen

#### Art. 323

II. Ausrichtung des Lohnes

<sup>1</sup> Sind nicht kürzere Fristen oder andere Termine verabredet oder üblich und ist durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt, so ist dem Arbeitnehmer der Lohn Ende jedes Monats auszurichten.

1. Zahlungsfristen und -termine

<sup>2-4</sup> ...

#### Art. 323a

2. Lohnrückbehalt

<sup>1</sup> Sofern es verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt ist, darf der Arbeitgeber einen Teil des Lohnes zurückbehalten.

<sup>2</sup> Von dem am einzelnen Zahltag fälligen Lohn darf nicht mehr als ein Zehntel des Lohnes und im gesamten nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden; jedoch kann ein höherer Lohnrückbehalt durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen werden.

<sup>3</sup> Ist nichts anderes verabredet oder üblich oder durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt, so gilt der zurückbehaltene Lohn als Sicherheit für die Forderungen des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis und nicht als Konventionalstrafe.

#### Art. 324

III. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

<sup>1</sup> Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

1. bei Annahmeverzug des Arbeitgebers

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

#### Art. 341

H. Unverzichtbarkeit und Verjährung

<sup>1</sup> Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

<sup>2</sup> Die allgemeinen Vorschriften über die Verjährung sind auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis anwendbar.

### Art. 342

I. Vorbehalt und zivilrechtliche Wirkungen des öffentlichen Rechts

<sup>1</sup> Vorbehalten bleiben:

- a. Vorschriften des Bundes, der Kantone und Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis, soweit sie nicht die Artikel 331 Absatz 5 und 331a–331e betreffen;
- b. öffentlich-rechtliche Vorschriften des Bundes und der Kantone über die Arbeit und die Berufsbildung.

<sup>2</sup> Wird durch Vorschriften des Bundes oder der Kantone über die Arbeit und die Berufsbildung dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung auferlegt, so steht der andern Vertragspartei ein zivilrechtlicher Anspruch auf Erfüllung zu, wenn die Verpflichtung Inhalt des Einzelarbeitsvertrages sein könnte.

Vierter Abschnitt: Zwingende Vorschriften

### Art. 361

A. Unabänderlichkeit zuungunsten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

<sup>1</sup> Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften weder zuungunsten des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers abgewichen werden:

...

Artikel 321c: Absatz 1 (Überstundenarbeit)...

<sup>2</sup> Abreden sowie Bestimmungen von Normalarbeitsverträgen und Gesamtarbeitsverträgen, die von den vorstehend angeführten Vorschriften zuungunsten des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers abweichen, sind nichtig.

### Art. 362

B. Unabänderlichkeit zuungunsten des Arbeitnehmers

<sup>1</sup> Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften zuungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden:

...

Artikel 324: (Lohn bei Annahmeverzug des Arbeitgebers)

...

Artikel 341: Absatz 1 (Unverzichtbarkeit)

...

<sup>2</sup> Abreden sowie Bestimmungen von Normalarbeitsverträgen und Gesamtarbeitsverträgen, die von den vorstehend angeführten Vorschriften zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen, sind nichtig.

## ArG

### Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11<sup>80</sup>, Stand 01.01.2008)

Auszug

#### Art. 1

I. Geltungsbereich  
Betrieblicher und  
persönlicher  
Geltungsbereich

<sup>1</sup> Das Gesetz ist, unter Vorbehalt der Artikel 2–4, anwendbar auf alle öffentlichen und privaten Betriebe.

<sup>2</sup> Ein Betrieb im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn ein Arbeitgeber dauernd oder vorübergehend einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, unabhängig davon, ob bestimmte Einrichtungen oder Anlagen vorhanden sind. Wenn die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des Gesetzes nur für einzelne Teile eines Betriebes gegeben sind, ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.

<sup>3</sup> Auf Arbeitnehmer, welche ein im Auslande gelegener Betrieb in der Schweiz beschäftigt, ist das Gesetz anwendbar, soweit dies nach den Umständen möglich ist.

#### Art. 2

Ausnahmen  
vom betrieblichen  
Geltungsbereich

<sup>1</sup> Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, nicht anwendbar:

- a. auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, unter Vorbehalt von Absatz 2;
- b. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs unterstehen;
- c. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unter der Schweizerflagge unterstehen;
- d. auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, mit Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeitet oder verwertet werden, sowie auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe;
- e. auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, unter Vorbehalt von Absatz 3;
- f. auf Fischereibetriebe;
- g. auf private Haushaltungen.

<sup>2</sup> Die öffentlichen Anstalten, die den Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gleichzustellen sind, sowie die Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, auf die das Gesetz anwendbar ist, werden durch Verordnung bezeichnet.

<sup>3</sup> Auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, die Lehrlinge ausbilden, können einzelne Bestimmungen des Gesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze der Lehrlinge erforderlich ist.

<sup>4</sup> Die Bestimmungen des Gesetzes und seiner Verordnungen über das Mindestalter sind anwendbar auf Betriebe im Sinne von Absatz 1 Buchstaben d–g.

#### Art. 3

Ausnahmen vom  
persönlichen  
Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:

- a. auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;
- b. auf das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;

<sup>80</sup> [http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822\\_11.html](http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_11.html)

- c. auf die Besetzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen;
- d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- e. auf [Assistenzärzte,]<sup>81</sup> Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;
- f. auf Heimarbeitnehmer
- g. auf Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung;
- h. auf Arbeitnehmer, die dem Abkommen vom 21. Mai 1954 über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen.

### Art. 3a

Vorschriften über  
den Gesundheitsschutz

Die Vorschriften dieses Gesetzes über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a) sind jedoch anwendbar:

- a. auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden;
- b. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- c. auf [Assistenzärzte,]<sup>81</sup> Lehrer an Privatschulen sowie [auf ]<sup>81</sup> Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten.

### Art. 6

II. Gesundheitsschutz  
und Plangenehmigung  
Pflichten der Arbeitgeber  
und Arbeitnehmer

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

<sup>2bis</sup> Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit keinen Alkohol oder andere berauschende Mittel konsumieren muss. Der Bundesrat regelt die Ausnahmen.

<sup>3</sup> Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

<sup>4</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.

### Art. 9

Arbeitszeit  
Wöchentliche  
Höchst arbeitszeit

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a. 45 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
- b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> ...<sup>82</sup>

<sup>81</sup> gestrichen gemäss Revision vom 22.3.2002, in Kraft ab 1.1.2005

<sup>82</sup> aufgehoben



<sup>3</sup> Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

<sup>4</sup> Eine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit um höchstens vier Stunden kann vom Bundesamt für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern oder für bestimmte Betriebe bewilligt werden, sofern und solange zwingende Gründe dies rechtfertigen.

<sup>5</sup> Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil zusammen mit Arbeitnehmern beschäftigt werden, für die eine längere wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt, ist diese ebenfalls anwendbar.

#### Art. 11

Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Wird die Arbeit wegen Betriebsstörungen, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder unter ähnlichen Umständen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt oder werden einem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so darf der Arbeitgeber innert eines angemessenen Zeitraumes einen entsprechenden Ausgleich in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anordnen. Der Ausgleich für den einzelnen Arbeitnehmer darf, mit Einschluss von Überzeitarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen.

#### Art. 12

Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden

- a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
- b. für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
- c. zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.

<sup>2</sup> Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:

- a. 170 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden;
- b. 140 Stunden für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden.

#### Art. 13

Lohnzuschlag für Überzeitarbeit

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

<sup>2</sup> Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

#### Art. 45

Auskunftspflicht

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber und seine Arbeitnehmer sowie Personen, die im Auftrag des Arbeitgebers Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, haben den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden alle Auskünfte zu erteilen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen den Zutritt zum Betriebe, die Vornahme von Feststellungen und die Entnahme von Proben zu gestatten.

Verzeichnisse und andere Unterlagen	<p><b>Art. 46</b></p> <p>Der Arbeitgeber hat die Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug dieses Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz.</p>
Bekanntgabe des Stundenplanes und der Arbeitszeitbewilligungen	<p><b>Art. 47</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern durch Anschlag oder auf andere geeignete Weise bekannt zu geben:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>den Stundenplan und die Arbeitszeitbewilligungen sowie</li><li>die damit zusammenhängenden besonderen Schutzvorschriften.</li></ol> <p><sup>2</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, welche Stundenpläne der kantonalen Behörde mitzuteilen sind.</p>
Mitwirkungsrechte	<p><b>Art. 48</b></p> <p><sup>1</sup> Den Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb stehen in folgenden Angelegenheiten Mitspracherechte zu:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>in allen Fragen des Gesundheitsschutzes;</li><li>bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne;</li><li>hinsichtlich der bei Nachtarbeit vorgesehenen Massnahmen im Sinne von Artikel 17e.</li></ol> <p><sup>2</sup> Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.</p>
Bewilligungsgesuche	<p><b>Art. 49</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat Gesuche für die im Gesetze vorgesehenen Bewilligungen rechtzeitig einzureichen und zu begründen sowie die erforderlichen Unterlagen beizufügen.</p> <p><sup>2</sup> Kann in dringlichen Fällen das Gesuch für eine Arbeitszeitbewilligung nicht rechtzeitig gestellt werden, so hat der Arbeitgeber dies so rasch als möglich nachzuholen und die Verspätung zu begründen. In nicht voraussehbaren Fällen von geringfügiger Tragweite kann auf die nachträgliche Einreichung eines Gesuches verzichtet werden.</p> <p><sup>3</sup> Für Arbeitszeitbewilligungen dürfen lediglich mässige Kanzleigebühren erhoben werden.</p>
6. Strafbestimmungen Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers	<p><b>Art. 59</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über</p> <ol style="list-style-type: none"><li>den Gesundheitsschutz und die Plangenehmigung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt;</li><li>die Arbeits- und Ruhezeit vorsätzlich zuwiderhandelt;</li><li>den Sonderschutz der jugendlichen oder weiblichen Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt</li></ol> <p>Artikel 6 des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes vom 22. März 1974 ist anwendbar.</p>
Strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers	<p><b>Art. 60</b></p> <p><sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er den Vorschriften über den Gesundheitsschutz vorsätzlich zuwiderhandelt.</p> <p><sup>2</sup> Gefährdet er dadurch andere Personen ernstlich, so ist auch die fahrlässige Widerhandlung strafbar.</p>

- Art. 61**
- Strafen
- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber wird mit Gefängnis bis zu sechs Monaten oder mit Busse bestraft.  
<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer wird mit Haft oder Busse bestraft.
- Art. 62**
- Vorbehalt des Strafgesetzbuches und Strafverfolgung
- <sup>1</sup> Die besonderen Bestimmungen des Strafgesetzbuches bleiben vorbehalten.  
<sup>2</sup> Die Strafverfolgung ist Sache der Kantone.
- Art. 71**
- VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen
- Vorbehalt von Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden
- Vorbehalten bleiben insbesondere
- a. die Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung, über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer;
- <sup>83</sup>b. Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis; von den Vorschriften über den Gesundheitsschutz und über die Arbeits- und Ruhezeit darf dabei jedoch nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden;
- c. Polizeivorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, wie namentlich solche über die Bau-, Feuer-, Gesundheits- und Wasserpolizei sowie über die Sonntagsruhe und über die Öffnungszeiten von Betrieben, die dem Detailverkauf, der Bewirtung oder der Unterhaltung dienen.

## ArGV1

### Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1, SR 822.111<sup>84</sup>, Stand 01.01.2008) *Auszug*

- I. Kapitel:  
Geltungsbereich
1. Abschnitt: Begriffe  
Arbeitnehmer
- Art. 1 (Art. 1 ArG)**
- <sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin ist jede Person, die in einem unter das Gesetz fallenden Betrieb dauernd oder vorübergehend während der ganzen Arbeitszeit oder eines Teils davon beschäftigt wird.  
<sup>2</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind auch Lehrlinge, Praktikanten, Praktikantinnen, Volontäre, Volontärinnen und andere Personen, die hauptsächlich zur Ausbildung oder zur Vorbereitung der Berufswahl im Betrieb tätig sind.
2. Abschnitt: Betrieblicher Geltungsbereich  
Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden
- Art. 2 (Art. 2 Abs. 2 ArG)**
- Das Gesetz ist insbesondere anwendbar auf Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden:
- a. zur Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern sowie zur Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes;
- b. zur Beförderung von Personen oder Gütern, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes;
- c. für die Abfuhr, für die Verbrennung oder Verarbeitung von Kehrrecht, Betriebe der Wasserversorgung und der Abwasserreinigung.

<sup>83</sup> Ausdehnung vom Gesundheitsschutz auf die Arbeits- und Ruhezeit, in Kraft seit 1.1.2005

<sup>84</sup> [http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822\\_111.html](http://www.admin.ch/ch/d/sr/c822_111.html)

**Art. 7** (Art. 2 Abs. 2 und 71 Bst. b ArG)

3. Abschnitt: Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich  
Öffentliche Anstalten und Körperschaften

<sup>1</sup> Die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen sind nicht anwendbar auf öffentlich-rechtliche Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts, sofern die Mehrzahl der in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

<sup>2</sup> Beschäftigt ein Betrieb nach Absatz 1 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, dann ist auf diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Arbeitsgesetz auch bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten anwendbar, soweit das öffentliche Dienstrecht für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht günstigere Bestimmungen vorsieht.

**Art. 9** (Art. 3 Bst. d ArG)

4. Abschnitt: Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich  
Höhere leitende Tätigkeit

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

**Art. 13** (Art. 6 Abs. 2, 9–31 ArG)

2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten  
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen  
Begriff der Arbeitszeit

<sup>1</sup> Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern sowie Artikel 15 Absatz 2.

<sup>2</sup> Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.

<sup>3</sup> Durch die Rückreise von einem auswärtigen Arbeitsort im Sinn von Absatz 2 darf der Zeitraum der täglichen Arbeitszeit oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden; dabei beginnt die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden erst nach dem Eintreffen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an seinem bzw. ihrem Wohnort zu laufen.

<sup>4</sup> Muss sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auf Anordnung des Arbeitgebers oder auf Grund seiner bzw. ihrer beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar.

**Art. 14** (Art. 6, 9–31 und 36 ArG)

Pikettdienst  
a. Grundsatz

<sup>1</sup> Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse.

<sup>2</sup> Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden.

<sup>3</sup> Ausnahmsweise kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im Zeitraum von vier Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein, sofern:

- a. auf Grund der betrieblichen Grösse und Struktur keine genügenden Personalressourcen für einen Pikettdienst nach Absatz 2 zur Verfügung stehen; und
- b. die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als fünf Einsätze pro Monat ausmacht.

<sup>4</sup> Kurzfristige Änderungen in der Pikettplanung und -einteilung und sich daraus ergebende Einsätze dürfen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten nur mit deren Einverständnis vorgenommen werden und soweit eine andere Lösung für den Betrieb nicht zumutbar ist.

**Art. 15** (Art. 6 und 9–31 ArG)

Anrechnung  
an die Arbeitszeit

<sup>1</sup> Wird der Pikettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar.

<sup>2</sup> Wird der Pikettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen.

**Art. 16** (Art. 9 – 15a, 18 –21, 25 Abs. 2, 31 ArG)

Verteilung  
der Arbeitszeit

<sup>1</sup> Die Woche im Sinne des Gesetzes (Arbeitswoche) beginnt mit dem Montag oder bei mehrschichtigen Systemen in der Sonntag-/Montagnacht und endet mit dem Sonntag. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb.

<sup>2+3</sup> ....

**Art. 22** (Art. 9 Abs. 3 ArG)

3. Abschnitt: Wöchentliche  
Höchstarbeitszeit  
Verlängerung  
mit Ausgleich

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden kann, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird, um höchstens 4 Stunden verlängert werden:

- a. bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall; oder
- b. in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden kann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer im Durchschnitt des Kalenderjahres gewährten Fünf- Tage-Woche verlängert werden:

- a. um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von acht Wochen nicht überschritten wird; oder
- b. um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von vier Wochen nicht überschritten wird.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber darf die Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nach Absatz 1 oder 2 ohne Bewilligung anordnen, wenn nicht nach einem bewilligungspflichtigen Stundenplan gearbeitet wird.

<sup>4</sup> Ist ein Arbeitsverhältnis befristet, so ist die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Absatz 1 oder 2 während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einzuhalten, sofern dieses weniger lang als die in den Absätzen 1 und 2 genannten Ausgleichszeiträume dauert.

**Art. 24** (Art. 11 i.V.m. 15, 15a, 18, 20 und 20a ArG)

Ausgleich ausfallender  
Arbeitszeit

<sup>1</sup> Der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit nach Artikel 11 des Gesetzes ist unmittelbar vor oder nach dem Arbeitsausfall innerhalb von höchstens 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf. Die Arbeitsausfälle über Weihnachten und Neujahr gelten als eine Ausfallperiode.

<sup>2</sup> Ausfallende Arbeitszeit darf nur soweit ausgeglichen werden, als dadurch die zulässige tägliche Arbeitsdauer nicht überschritten wird.

<sup>3</sup> Gesetzliche Ruhezeiten und Ausgleichsruhezeiten stellen keine ausfallende Arbeitszeit dar; diese dürfen weder vor- noch nachgeholt werden.

4. Abschnitt:  
Überzeitarbeit  
Grundsatz

**Art. 25** (Art. 12 und 26 ArG)

<sup>1</sup> Unter Vorbehalt von Artikel 26 ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben a und b des Gesetzes nur als Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 des Gesetzes und nur an Werktagen zulässig.

<sup>2</sup> Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit nach Artikel 13 Absatz 2 des Gesetzes ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.

**Art. 69** (Art. 47 Abs. 1 ArG)

6. Kapitel: Besondere  
Pflichten der Arbeitgeber  
und Arbeitnehmer  
2. Abschnitt: Weitere  
Pflichten gegenüber  
Arbeitnehmern und  
Arbeitnehmerinnen  
Bekanntgabe der  
Arbeitszeiten und der  
Schutzvorschriften

<sup>1</sup> Bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten, wie Rahmeneinsatzzeiten, Piktettdienst, Einsatzpläne, bewilligte Stundenpläne und deren Änderungen sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beizuziehen. Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten.

<sup>2</sup> ....

**Art. 73** (Art. 46 ArG)

3. Abschnitt: Pflichten  
gegenüber Vollzugs-  
und Aufsichtsorganen  
Verzeichnisse  
und andere Unterlagen

<sup>1</sup> Die Verzeichnisse und Unterlagen haben alle Angaben zu enthalten, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, namentlich müssen daraus ersichtlich sein:

- a. die Personalien der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen;
- b. die Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen;
- c. die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
- d. die gewährten 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 des 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 getroffene betriebliche Massnahmen.

<sup>2</sup> Verzeichnisse und andere Unterlagen sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

<sup>3</sup> Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane können Einsicht nehmen in weitere Verzeichnisse und Unterlagen, soweit das für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sofern es für die Ermittlung notwendig ist, kann die zuständige Behörde diese Unterlagen und Verzeichnisse mitnehmen. Nach Abschluss der Ermittlungen sind diese dem Arbeitgeber zurückzugeben.

## **Serviceteil: Gesamtarbeitsvertrag**

### **Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie («Swissmem-Vereinbarung»)**

Vertragsperiode 1. Januar 2006–31. Dezember 2010

#### **Grundsätze**

---

##### **Art. 1**

##### **Geltungsbereich**

- <sup>1</sup> Die Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmenden, die von den Mitgliedfirmen des ASM in der Schweiz, ungeachtet ihres Arbeitspensums, befristet oder unbefristet beschäftigt werden.
- <sup>2</sup> Grundsätzlich sollen alle Arbeitnehmenden im Sinne des Arbeitsgesetzes der ungeachtet ihrer Stellung und Funktion der Vereinbarung unterstellt werden, wobei ihre Anwendung auf höhere Angestellte – mit Ausnahme der Bestimmungen über die Mitwirkung – in den Firmen geregelt wird.
- <sup>3</sup> Auf Arbeitnehmende in Heimarbeit, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer Praktikantinnen und Praktikanten sowie auf Arbeitnehmende von Temporärfirmen sollen die Bestimmungen der Vereinbarung sinngemäss angewendet werden; sie unterstehen aber der Vereinbarung nicht.
- <sup>4</sup> Für Lernende gelten die Art. 13.1 Abs. 2 und 3, 36-39 sowie 48. Die übrigen Bestimmungen sollen sinngemäss angewendet werden; die Lernenden sind der Vereinbarung aber nicht unterstellt.

#### **Arbeitsvertragliche Bestimmungen**

---

##### **Art. 12**

##### **Arbeitszeit**

##### **Art. 12.1**

##### **Jährliche Normalarbeitszeit**

- <sup>1</sup> Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2080 Stunden (52 x 40 Stunden), ohne Pausen gerechnet. Die Berechnungsperiode von 12 Monaten kann vom Kalenderjahr abweichen.
- <sup>2</sup> Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen sowie bezahlten Absenzen werden pro Arbeitstag 8 Stunden angerechnet.
- <sup>3</sup> Die Jahresarbeitszeit soll ermöglichen, die Leistung von Überstunden und Überzeit zu vermindern.
- <sup>4</sup> Die Arbeitszeitgestaltung soll für die Arbeitnehmenden nachvollziehbar geregelt werden und ihre Planungsbedürfnisse im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigen. Den Firmen wird empfohlen, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrgemeinschaften genutzt und die persönlichen Umstände der Arbeitnehmenden berücksichtigt werden können.

##### **Art. 12.2**

##### **Umsetzung im Betrieb**

Für die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit in den Firmen gelten folgende äusserste Rahmenbedingungen:

- a) Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt gemäss Arbeitsgesetz 45 Stunden. Darüber hinaus gehende Stunden sind Überzeitstunden, von denen nach Arbeitsgesetz jährlich maximal 170 geleistet werden dürfen. Diese Stunden sind speziell auszuweisen und können von den Arbeitnehmenden auf ihren Wunsch hin kompensiert werden.
- b) Für Vollzeitbeschäftigte sind pro Arbeitstag mindestens 5 Stunden anzurechnen.



- c) Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.
- d) Nach einem Jahr können auf das folgende Jahr maximal 100 Mehrstunden übertragen werden. Zusätzliche Mehrstunden sind Überstunden. Diese und weitere Mehrstunden können auf ein individuelles Langzeitkonto übertragen werden, sofern ein solches gemäss Art. 12.7 Abs. 7 eingerichtet worden ist dies von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer gewünscht wird. Ausgeschlossen ist ein Übertrag in ein Langzeitkonto während einer laufenden Anwendung von Art. 57.2 mit erhöhtem Stundenübertrag.

### **Art. 12.3**

#### **Verfahren**

<sup>1</sup> Die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit im Betrieb wird zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung erarbeitet und schriftlich vereinbart. Bei der Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit ist die erstmalige Betriebsvereinbarung auf längstens 24 Monate zu befristen, wobei eine zwischenzeitliche Aussprache stattfinden kann.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmervertretung kann sich schon vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung durch die Arbeitnehmer-Vertragsparteien beraten lassen.

<sup>3</sup> Erreichen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Einigung, so können die beidseitigen Vertragsparteien zur Vermittlung beigezogen werden. Kommt keine Vereinbarung zustande, so gilt die 40-Stunden-Woche unter Vorbehalt herkömmlicher Gleitzeitsysteme.

<sup>4</sup> Die Erarbeitung von Gleitzeitsystemen erfolgt unter Mitsprache der Arbeitnehmervertretung.

<sup>5</sup> In Einzelfällen kann die Anwendung der Jahresarbeitszeit in Einzelarbeitsverträgen geregelt werden. Die Arbeitnehmervertretung ist darüber zu informieren.

<sup>6</sup> Die Arbeitszeit ist in geeigneter Weise zu erfassen. In den Betrieben ist zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo informiert werden.

### **Art. 12.4**

#### **Schichtarbeit**

<sup>1</sup> Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit in den Betrieben die Einführung oder Ausdehnung der Schichtarbeit erfordern kann. Solchen Betrieben soll deshalb Einführung und Organisation von Schichtarbeit nach Möglichkeit erleichtert werden.

<sup>2</sup> Schichtarbeit wird in den Firmen in einem Reglement geregelt, das insbesondere die Schichtpläne, den Schichtrhythmus, die Zulagen, die Zeitgutschriften, die Weiterbildungsmöglichkeiten, den Gesundheitsschutz, den Einsatz ausserhalb der Schichtarbeit sowie die Berechnung der Ferien und Absenzen umfassen soll.

<sup>3</sup> Das Schichtreglement muss von Anfang an unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung erarbeitet werden, die dazu ein Mitspracherecht hat. Gehören der Arbeitnehmervertretung keine Arbeitnehmenden in Schichtarbeit an, so sind diese vorgängig anzuhören.

<sup>4</sup> Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung können sich auf eine Arbeitszeit von unter 40 (Woche) bzw. 2080 (Jahr) Stunden verständigen. Eine Arbeitszeitverkürzung kann auch durch Gewährung eines Schichturlaubs erfolgen.

<sup>5</sup> Auf Wunsch von älteren Arbeitnehmenden in Schichtarbeit bieten die Firmen wenn möglich einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit Normalarbeitszeit an.



## Art. 12.5 Überstunden und Überzeit

<sup>1</sup> Die einzelnen Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie sie zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Den Firmen wird empfohlen, langfristige und umfangreiche Überstundenleistungen soweit möglich durch die Beschäftigung zusätzlicher Arbeitnehmender zu vermeiden und mit der Arbeitnehmervertretung die entsprechende Entwicklung periodisch zu besprechen.

<sup>2</sup> Angeordnete Überstundenarbeit wird von Anfang an mit dem Lohn (ohne Jahresendzulage gemäss Art. 16) und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann sie durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

<sup>3</sup> Für Überzeitstunden gemäss Art. 12.2 lit. a) können die Arbeitnehmenden die Kompensation beanspruchen.

<sup>4</sup> Arbeiten Teilzeitbeschäftigte länger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, so gelten die entsprechenden Stunden als Überstunden. Bis zur Grenze der betrieblichen Normalarbeitszeit kann für die Abgeltung solcher Überstunden im gegenseitigen Einverständnis schriftlich eine von Abs. 2 abweichende Lösung getroffen werden.

<sup>5</sup> Bei Kaderangehörigen und Arbeitnehmenden, die vergleichbar qualifizierte Aufgaben erfüllen oder wenn dies durch die besondere Funktion der Arbeitnehmenden gerechtfertigt ist, kann die Abgeltung der Überstunden und des Zuschlags durch andere Leistungen des Arbeitgebers schriftlich vereinbart werden, um die Unterstellung unter die Vereinbarung zu ermöglichen.

<sup>6</sup> Die Firma informiert die Arbeitnehmervertretung in der Regel zweimal jährlich unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur über die Anzahl der geleisteten Überstunden und Überzeit sowie die Ferienguthaben.

## Art. 12.6 Kurzabsenzen

<sup>1</sup> Kurze Absenzen zur Erledigung unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten sind vor- oder nachzuholen, sofern sie nicht vom Arbeitgeber unter Anrechnung auf die Arbeitszeit bewilligt werden.

<sup>2</sup> Bei der Anwendung der Jahresarbeitszeit bleiben besondere betriebliche Regelungen vorbehalten, die jedoch im Gesamten gleichwertig sein müssen.

## Art. 12.7 Langzeitkonto

<sup>1</sup> Auf der Grundlage eines zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbarten Reglements kann in den Betrieben die Möglichkeit eines individuellen Langzeitkontos für die Arbeitnehmenden geschaffen werden. Das Langzeitkonto soll den einzelnen Arbeitnehmenden ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufnen und später insbesondere für Freistellung für berufliche oder persönliche Bildung, Langzeiturlaub, Freistellung für Betreuungsaufgaben, vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums, flexible Pensionierung und ähnliche Zwecke einzusetzen.

<sup>2</sup> Dem Langzeitkonto können gutgeschrieben werden:

- Mehrstunden gemäss Art. 12.2 lit. d); dabei dürfen Jahresübertrag und Einlage ins Langzeitkonto insgesamt maximal 200 Stunden betragen;
- maximal 5 Ferientage pro Jahr gemäss Art. 13.5;
- Überzeit

<sup>3</sup> Über die im Langzeitkonto ausgewiesenen Zeitguthaben verfügen die einzelnen Arbeitnehmenden vollumfänglich, wobei sie beim Bezug auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht nehmen.

<sup>4</sup> Das zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbarte Reglement legt insbesondere den Geltungsbereich, die maximal jährlich gutgeschriebenen Stunden, die maximale Laufzeit, die maximalen und minimalen Bezugsgrößen sowie die Umwandlung und Sicherung des Zeitguthabens bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei Betriebsübergängen und beim Konkurs fest.

<sup>5</sup> Den Firmen wird empfohlen, das Langzeitguthaben extern finanziell abzusichern.

<sup>6</sup> Erfolgt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Firma, wird den Firmen empfohlen, auf Verlangen der/des Arbeitnehmenden das angesammelte Zeitguthaben zu kapitalisieren und der Freizügigkeitsleistung gutzuschreiben.

<sup>7</sup> Im Rahmen des Reglements werden mit den einzelnen Arbeitnehmenden die Einrichtung eines Langzeitkontos als solches sowie Zahl und Art der geäußerten Mehrstunden bzw. Ferienguthaben, die Laufzeit und die Bezugsart individuell vereinbart. Der Stand des Langzeitkontos wird den einzelnen Arbeitnehmenden jährlich mitgeteilt.

## Serviceteil: Entscheide

**BGE 123 III 469<sup>85</sup>** **18.11.1997** **Bundesgericht  
eidgenössische Berufung**

Arbeitsvertrag; Abgeltung eines Gleitzeitüberhangs.

Einen Gleitzeitüberhang hat der Arbeitnehmer grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren. Eine Entschädigung kommt nur in Frage, wenn betriebliche Bedürfnisse oder anderslautende Weisungen des Arbeitgebers den zeitlichen Ausgleich solcher Guthaben innerhalb des vereinbarten Gleitzeitrahmens und unter Einhaltung etwaiger Blockzeiten nicht zulassen; in einem solchen Fall sind die Mehrstunden aber nicht mehr als Gleitzeitguthaben, sondern als eigentliche Überstunden zu qualifizieren (Erwägung 3).

*Das Bundesgericht wies die Berufung einer freigestellten Pensionskassenspezialistin ab, die auf Auszahlung ihres Gleitzeitguthabens als Überstundenentschädigung samt Zuschlag geklagt hatte. Es hielt fest die Zeitautonomie der Arbeitnehmerin mit gleitender Arbeitszeit verpflichtete diese, fristgerecht für einen Ausgleich der Mehrarbeit zu sorgen. Eine Entschädigung von Gleitzeitguthaben sei grundsätzlich ausgeschlossen und die Arbeitsleistung verfallend entschädigungslos, wenn sie nicht bis zum Ablauf der Vertragsdauer ausgeglichen werden könne. Konkret standen 56½ Arbeitstagen Freistellungsdauer noch 38 vorab zu kompensierende Ferientage und ein Gleitzeitsaldo von 23 Arbeitstagen gegenüber, der damit teilweise verfiel.*

**BGE 124 III 249<sup>86</sup>** **6.5.1998** **Bundesgericht  
eidgenössische Berufung**

«Arbeit auf Abruf» (Art. 319 und 320 Abs. 2 OR; Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe, LMV).

Zulässigkeit von Formen kapazitätsorientierter Arbeitsleistung (Erwägung 2).

Entschädigung von Bereitschaftsdienst, der ausserhalb des Betriebs geleistet wird (Erwägung 3).

*Das Obligationenrecht gestattet eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, sei es in Form sog. uneigentlicher Teilzeitarbeit, d.h. bei Einsätzen aufgrund gegenseitiger Abmachung, sei es als sog. kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, d.h. bei einseitigem Abruf durch den Arbeitgeber.*

<sup>85</sup> <http://relevancy.bger.ch/cgi-bin/JumpCGI?id=BGE-123-III-469&lang=de&zoom=OUT>

<sup>86</sup> <http://relevancy.bger.ch/cgi-bin/JumpCGI?id=BGE-124-III-249&lang=de&zoom=OUT>

benden. Mangels Verbot erlaubt auch der LMV eine Arbeit auf Abruf. Die Rufbereitschaft muss ohne andere Abrede entschädigt werden.

Das Bundesgericht hiess die Berufung des Arbeitnehmers, eines Eisenlegers, gut und wies die Sache zur Neubehandlung an das Kantonsgericht Fribourg zurück. Diese legte in seinem Entscheid<sup>87</sup> «nach Billigkeit» einen Stundenlohn für die Zeit der Abrufbereitschaft von CHF 12.– fest, während der ordentliche Stundenlohn CHF 19.60 betrug. Die Reduktion des Stundenansatzes wurde im Grundsatz bereits vom Bundesgericht vorgegeben, indem es im Entscheid heisst die Rufbereitschaft ausserhalb des Betriebs lasse in der Regel auch «arbeitsfremde Verrichtungen» zu. Überdies sei das Interesse des Arbeitgebers an solcher Arbeit aus betriebswirtschaftlicher Sicht geringer als an der eigentlichen Tätigkeit.

**Bundesgericht**

**BGE 125 III 65<sup>88</sup> = Pra 88/1999 Nr. 111    14.12.1998, franz.    staatsrechtliche Beschwerde**

Arbeitsvertrag; Arbeit auf Abruf

Erlaubt der Arbeitsvertrag auf Abruf eine plötzliche und bedeutende Verminderung des monatlichen Arbeitspensums, liegt darin eine Umgehung des Schutzes, der mit den zwingenden Kündigungsfristen von Art. 335c OR gewährleistet werden soll (Erwägung 4). Es ist willkürlich anzunehmen, dass sich der Arbeitnehmer beim Arbeitsvertrag auf Abruf gültig zur Übernahme des Betriebsrisikos verpflichten kann, das nach Art. 324 Abs. 1 OR vom Arbeitgeber getragen werden muss (Erwägung 5).

*Arbeit auf Abruf ist zulässig, wenn die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechtes eingehalten sind. Dazu gehört auch Art. 324 Abs. 1 OR über die Tragung des Betriebsrisikos durch die Arbeitgebenden, worauf die Arbeitnehmenden nicht gültig verzichten können. Da in einem über zweijährigen Arbeitsverhältnis dem Arbeitnehmenden, einem Mitarbeiter einer Bewachungsfirma, wegen des Wegfalls eines grösseren Auftrags praktisch von einer auf die andere Woche keine Arbeit mehr zugewiesen worden ist, blieb es bei der Pflicht des Arbeitgebenden, dem Arbeitnehmenden einen dem bisherigen Durchschnitt entsprechenden Lohn bis zum Ende der Kündigungsfrist zu zahlen.*

*Bemerkung: Mit diesem Entscheid wird die grundsätzliche Zulässigkeit der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit wieder stark relativiert.*

**Jahrbuch des schweizerischen  
Arbeitsrechts JAR 1991 S. 113f + 371ff    4.12.1990    Bezirksgericht Oberrheintal**

OR 321c, GAV für das Schreinergerber Art. 6 V und 8. Das Arbeitszeitkonzept des GAV für das Schreinergerber beruht auf der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit, weshalb es dem Arbeitgeber nicht gestattet ist, von der Jahresarbeitszeit auszugehen und diese mehr oder weniger frei über das Jahr zu verteilen. Die Anordnung von Überstunden ist dann zulässig, wenn ein ausserordentlicher Arbeitsandrang anfällt, wobei unbeachtlich ist, ob dieser voraussehbar ist oder nicht. Ihre Anordnung ist nur bei ausgewiesener Notwendigkeit zulässig. Gegen dieses Prinzip verstösst ein Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer regelmässig zu 100 Std. Mehrarbeit im zweiten Halbjahr verpflichtet, die durch geringere Arbeitszeit im ersten Halbjahr und Kompensation von feiertagsbedingten Ausfallzeiten ausgeglichen werden soll. Eine solche Regelung bedeutet eine Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne einer generellen und systematischen Arbeitszeitverschiebung, die nur durch Änderung des GAV eingeführt werden darf.

87 Urteil vom 29.12.1997 (A2 59/98), nicht publiziert

88 <http://relevancy.bger.ch/cgi-bin/JumpCGI?id=BGE-125-III-65&lang=de&zoom=0UT>

## **Serviceteil: Literatur**

(Auswahl ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

- |              |  |
|--------------|--|
| SECO         | Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2, CHF 38.– <sup>89</sup>  |
| Gruppe Corso | Jahresarbeitszeit – Langzeitkonten – Lebensarbeitszeit<br>Die Ausdehnung des Zeithorizontes in der Arbeitszeitgestaltung <sup>90</sup> |
| Swissmem     | Kommentar zur Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie<br>2006–2010, 95 Seiten, CHF 20.–                           |

## **Serviceteil: Muster**

### **Vertragsklausel: Arbeitszeit bei unechter Arbeit auf Abruf**

Die Festlegung der jeweiligen Einsätze und damit der Arbeitszeit richtet sich nach gegenseitiger, in der Regel mündlicher Absprache. Das Arbeitsverhältnis ist ausdrücklich auf Abruf abgeschlossen, d.h. *Vorname Name* hat von den vorgängig vereinbarten Einsätzen abgesehen keinen festen Anspruch auf Beschäftigung. Infolge Entschädigung nach geleisteten Stunden entfällt eine weitergehende Kompensation allfälliger Mehrstunden.

<sup>89</sup> als PDF-Datei zugänglich über die Seite <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00009/00027/01569/index.html?lang=de>

<sup>90</sup> abrufbar via <http://www.corso.ch/publi.html> bzw. direkt unter <http://www.corso.ch/pdf/jaz.pdf>