

ARBEITSRECHT

APRIL 2026
NEWSLETTER 04

KOMMENTIERTE ENTSCHEIDE – PRAXISFÄLLE – PERSPEKTIVEN



Liebe Leserin, lieber Leser

Unser erstes Top-Thema **«Flexible Arbeitszeitmodelle»** befasst sich mit den Arbeitszeitmodellen Jahresarbeitszeit, Gleitzeitarbeit und Vertrauensarbeitszeit sowie der Arbeitszeiterfassung im Besonderen und zeigt ihre Grenzen auf.

Unser zweites Top-Thema **«Befristete Arbeitsverträge im Schweizer Arbeitsrecht»** gibt einen Überblick über die rechtlichen Regelungen befristeter Arbeitsverträge. Es beleuchtet die zu beachtenden Besonderheiten und Risiken, insbesondere bei der Aneinanderreihung solcher Verträge.

Beste Grüsse

Marc Ph. Prinz, Herausgeber, Head of Employment VISCHER

IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema:
Flexible Arbeitszeitmodelle Seite 1
- FAQ:
Flexible Arbeitszeitmodelle Seite 4
- Top-Thema:
Befristete Arbeitsverträge Seite 5
- Fachbeitrag: Probezeit Seite 8
- Fachbeitrag:
Selbst verschuldete
Arbeitsunfähigkeit Seite 10
- Fachbeitrag:
Referenzauskünfte Seite 12

Flexible Arbeitszeitmodelle

Flexible Arbeitsformen sind kaum mehr wegzudenken. Arbeitszeitmodelle wie Jahresarbeit, Gleitzeit und Vertrauensarbeit ermöglichen es Arbeitnehmenden, ihre Arbeitszeit selbstständig einzuteilen. Dieser Beitrag beleuchtet flexible Arbeitszeitmodelle und ihre Grenzen.

■ Von Marc Ph. Prinz, Ilknur Oezcan

Was sind flexible Arbeitszeitmodelle?

Es gibt nicht *das eine* flexible Arbeitszeitmodell. Vielmehr umfasst der Begriff eine Vielfalt von Modellen, welche die Einteilung der Arbeitszeit nach branchen-, betriebs- und mitarbeiterspezifischen Bedürfnissen ermöglichen. Dieser Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung sind jedoch Grenzen gesetzt: Insbesondere müssen die zwingenden Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetz-

zes (ArG) zu Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten und Arbeitszeiterfassung strikt eingehalten werden.

Gleitzeitarbeit

Gleitzeitarbeit ist ein flexibles Arbeitszeitmodell, bei dem Mitarbeitende Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit sowie die Pausen innerhalb eines festgelegten Rahmens selbst bestimmen. Oft werden feste Anwesenheits-

zeiten (Blockzeiten) mit flexiblen Arbeitszeiten (Gleitzeiten) kombiniert (siehe Tabelle auf Seite 2). Der Arbeitgeber kann jedoch auch darauf verzichten, Blockzeiten festzusetzen. Das Gleitzeitmodell ermöglicht innerhalb des vorgegebenen Rahmens eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die sich an persönlichen Bedürfnissen orientiert. Leisten Arbeitnehmende mehr Stunden als vertraglich vereinbart, ohne dass dies vom Arbeitgeber angeordnet oder betriebsbedingt erforderlich ist, liegt der Ausgleich dieser Stunden in ihrer eigenen Verantwortung.

Bei Gleitzeitmodellen ist die Unterscheidung zwischen Gleitzeitguthaben, Überstunden und Überzeit entscheidend, da für Überstunden und Überzeit grundsätzlich im Gegensatz zu Gleitzeitguthaben eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers besteht.



Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden, aber die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten gemäss dem ArG nicht überschreiten. Ein positives Gleitzeit-saldo unterscheidet sich von Überstunden dadurch, dass Überstunden aus betrieblicher Notwendigkeit oder auf Anordnung durch den Arbeitgeber geleistet werden. Ein *positives Gleitzeitsaldo* erarbeitet der Arbeitnehmende hingegen aus freiem Willen, um zu einem späteren Zeitpunkt selbstständig die Mehrstunden zu kompensieren. Die Zeitsouveränität liegt somit beim Arbeitnehmenden.

Wurde Überstundenarbeit geleistet und waren diese Überstunden notwendig oder angeordnet, so sind sie grundsätzlich durch einen Lohnzuschlag von 25% oder bei Einverständnis des Arbeitnehmenden mit Freizeit gleicher Dauer zu entschädigen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, sämtliche Überstundenkompensation mit einer schriftlichen Vereinbarung ganz oder teilweise wegzubedingen. Es kann demnach vorgesehen werden, dass Überstunden ohne Lohnzuschlag ausbezahlt werden oder gänzlich ohne finanziellen oder zeitlichen Ausgleich bleiben.

Als *Überzeit* gelten diejenigen Stunden, die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach dem ArG hinaus geleistet werden. Diese beträgt 45 Stunden bei Arbeitnehmenden in industriellen Betrieben sowie Büropersonal, technischen und anderen Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels bzw. 50 Stunden bei allen übrigen Arbeitnehmern.

Die Kompensation von Überzeit ist nach dem Arbeitsgesetz zwingend. Sie muss entweder mit einem Lohnzuschlag von 25% vergütet oder – sofern der Arbeitnehmende zustimmt – durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden. Für bestimmte Arbeitnehmerkategorien, namentlich Büro- und Verkaufspersonal, greift diese zwingende Entschädigungspflicht allerdings erst ab der 61. Überzeitstunde pro Kalenderjahr. Geleistete Überzeitstunden sollten deshalb nicht dem positiven Gleitzeitsaldo gutgeschrieben werden, sondern in einem separaten Zeitsaldo geführt werden.

Ein mögliches Beispiel für ein kombiniertes Gleitzeitmodell:

Gleitzeit	Blockzeit	Gleitzeit	Blockzeit	Gleitzeit
07:00 bis 09:00 Uhr	09:00 bis 11:00 Uhr	11:00 bis 14:00 Uhr	14:00 bis 16:00 Uhr	16:00 bis 19:00 Uhr

PRAXISTIPP

Ist Gleitzeitarbeit eingeführt worden, so sollten in der Praxis gesonderte Zeitkonten für «Gleitzeit», «Überstunden» und «Überzeit» geführt werden.



Vertrauensarbeit und die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung im Besonderen

Vertrauensarbeitszeit manifestiert sich in der Praxis in vielfältigen Ausprägungen. Im Kern beschreibt dieses Modell ein Arbeitsverhältnis, das auf gegenseitigem Vertrauen fusst und bei dem der Arbeitgeber auf die Kontrolle und Erfassung der Arbeitszeit ganz oder teilweise verzichtet.

Allerdings sind Arbeitgebende grundsätzlich zur systematischen Arbeitszeiterfassung verpflichtet (Art. 46 ArG i.V.m. Art. 73 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1]). Zu dokumentieren sind insbesondere:

- die geleistete tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, einschliesslich Ausgleichs- und Überzeitarbeit, sowie deren zeitliche Lage (lit. c)
- die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, sofern diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen (lit. d)
- die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr (lit. e) und
- die gesetzlich geschuldeten Lohn- und oder Zeitzuschläge (lit. h)

Angesichts dieses Grundsatzes der systematischen Arbeitszeiterfassung kann Vertrauensarbeitszeit nur unter eng gefassten Voraussetzungen eingeführt werden:

Gänzlicher Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

a) Ausschluss aus dem Anwendungsbereich des ArG

Die Möglichkeit, auf eine Arbeitszeiterfassung zu verzichten, besteht primär bei Mitarbeitenden, die gemäss Art. 3 ArG vom Geltungsbereich des ArG ausgenommen sind.

Vom Geltungsbereich des ArG und der ArGV 1–5 (ausser den Vorschriften zum Gesundheitsschutz) sind gemäss Art. 3 lit. d ArG «höhere leitende Angestellte» ausgenommen. Als solche gelten nach Art. 9 ArGV 1 Arbeitnehmende, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebs über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und so auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebs oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen können. In der Regel fallen nur Topmanager wie Geschäftsführer und andere Geschäftsleitungsmitglieder darunter. Massgebend ist jedoch stets die Beurteilung im Einzelfall.

Ebenfalls ausgenommen sind gemäss Art. 3 lit. g ArG «Handelsreisende» im Sinne von Art. 347 ff. OR. Als Handelsreisender gilt, wer auf Rechnung des Inhabers eines Handels-, Fabrikations- oder eines anderen nach kaufmännischer Art geführten Geschäfts gegen Lohn Geschäfte jeder Art ausserhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers vermittelt oder abschliesst. Nicht als Handelsreisender gilt hingegen ein Mitarbeitender, der nicht vorwiegend eine Reisetätigkeit ausübt, nur gelegentlich oder vorübergehend für den Arbeitgeber tätig ist oder Geschäfte auf eigene Rechnung abschliesst (Art. 347 Abs. 2 OR). Entscheidend für die Qualifikation ist, dass die Mitarbeitenden

- auf Rechnung des Arbeitgebers und nicht auf eigene Rechnung tätig werden;
- ihre Tätigkeit ausschliesslich oder vorwiegend (mehr als 50%) ausserhalb der Geschäftsräume verrichten und
- Geschäfte vermitteln oder abschliessen (sog. *Verpflichtungsgeschäfte*).

Nicht unter den Begriff des Handelsreisenden fallen daher Mitarbeitende, die Verträge auch gleich selbst abwickeln (d.h. die Ware sofort übergeben oder die Dienstleistung sofort erbringen (sog. *Verfügungsgeschäfte*).



b) Verzicht aufgrund eines Gesamtarbeitsvertrags (GAV)

Auf eine systematische Arbeitszeiterfassung kann weiter verzichtet werden, wenn dies in einem GAV vorgesehen ist. Hierzu müssen allerdings die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein (Art. 73a ArGV 1):

- **grosse Arbeitsautonomie:** Die Arbeitnehmenden müssen über eine grosse Arbeitsautonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten grösstenteils selbst festlegen können (Richtwert: mindestens 50% der Arbeitszeit, massgebend sind jedoch stets die gesamten Umstände) (lit. a).
- **Lohnschwelle:** Die Arbeitnehmenden haben ein Bruttojahreseinkommen (inkl. Boni) von mehr als CHF 120 000.–, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitarbeit oder unterjähriger Anstellung anteilmässig reduziert (lit. b).
- **individuelle, schriftliche Verzichtsvereinbarung:** Der Verzicht muss zwischen dem betroffenen Arbeitnehmenden und dem Arbeitgebenden individuell schriftlich vereinbart werden (lit. c).

Ein GAV, der den Verzicht auf die Zeiterfassung ermöglicht, muss von der Mehrheit der repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs unterzeichnet sein. Der GAV muss zudem besondere Massnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Einhaltung der Ruhezeiten vorsehen sowie den Arbeitgeber verpflichten, eine interne Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen zu bezeichnen (Art. 73a Abs. 4 ArGV 1).

Der Arbeitgeber muss den GAV, die individuellen Verzichtsvereinbarungen und ein Verzeichnis der verzichtenden Mitarbeitenden mit deren Bruttojahreseinkommen dokumentieren und den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung halten (Art. 73a Abs. 5 ArGV 1).

Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

Neben dem gänzlichen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung sieht Art. 73 Abs. 1 ArGV 1 die Möglichkeit vor, eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung und damit eine abgeschwächte Form von Vertrauensarbeit einzuführen. Gemäss Art. 73b Abs. 1 ArGV 1 kann der Arbeitgeber dies bei Arbeitnehmenden einführen, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil (Richtwert: 25% der Arbeitszeit) selbst festsetzen. Vereinfachte Zeiterfassung bedeutet, dass einzig die geleistete tägliche Arbeitszeit (nicht jedoch deren zeitliche Lage) sowie bei Nacht- und Sonntagsarbeit zusätzlich Beginn und Ende dieser Einsätze erfasst werden müssen.

Jahresarbeitszeit

Bei der Jahresarbeitszeit wird die vertraglich vereinbarte Gesamtzahl der Arbeitsstunden über ein Jahr verteilt anstatt einer festen wöchentlichen Arbeitszeit. Die geleisteten Stunden variieren je nach Woche und Monat, was Arbeitgebenden Flexibilität beim Personaleinsatz je nach Auftragslage ermöglicht. Mehr- und Minderstunden werden erst am Jahresende abgerechnet. Auch bei der Jahresarbeitszeit ist eine lückenlose Arbeitszeiterfassung unerlässlich. Idealerweise ist der Zeitsaldo am Jahresen-

de ausgeglichen, sodass weder Minder- noch Mehrstunden verbleiben. Zudem müssen die zwingenden wöchentlichen Höchstarbeitszeiten gemäss ArG jederzeit eingehalten werden.

BEISPIEL

Der Arbeitsvertrag sieht eine Jahresarbeitszeit von 2080 Stunden vor (durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit = 40 Stunden). Wenn am Jahresende mehr als 2080 Stunden geleistet wurden, handelt es sich bei den Mehrstunden grundsätzlich um Überstunden. Diese Überstunden sind am Ende der Abrechnungsperiode bei Fehlen einer schriftlichen Abrede oder einer Regelung im GAV mit einem Lohnzuschlag von 25% zu entschädigen. Überzeit hingegen entsteht nicht erst am Jahresende. Sie fällt an, sobald die gesetzliche Höchstarbeitszeit in einer einzelnen Woche überschritten wird. Diese Überzeitstunden müssen mit einem Lohnzuschlag von 25% entschädigt oder im Einverständnis des Mitarbeitenden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden.



Audio-Zusammenfassung



Hören Sie diesen Beitrag als KI-generierte Zusammenfassung (generiert mit ElevenLabs).



AUTOREN



Marc Ph. Prinz ist Partner und Leiter des Praxisteams Arbeitsrecht der Kanzlei VISCHER AG. Er berät und vertritt nationale und internationale Klienten in allen Belangen des Arbeitsrechts.



Ilknur Özcan ist Rechtsanwältin und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht der Kanzlei VISCHER AG. Sie berät und vertritt nationale und internationale Klienten in allen Belangen des Arbeitsrechts.

Jetzt WEKA MEMBER werden!

- | Zugriff auf alle kostenpflichtigen Beiträge und Videos
- | Unlimitierter Zugang zu allen Special Dossiers und über 1300 Arbeitshilfen
- | KI-Chatbot Evi: Das gesamte WEKA-Wissen mit Quellenangaben auf Abruf
- | Inkl. Zugang zu allen zweistündigen Live-Webinaren
- | Unlimitierte telefonische Rechtsberatung (PREMIUM)

Mehr Infos unter: www.weka.ch/member

**Inklusiv
Seminargutschein
im Wert von bis
zu CHF 400.–**

W+ WEKAPLUS
W PRO WEKAPRO
W WEKAPREMIUM



- saisonale Tätigkeiten
- zeitlich befristete Finanzierung (z.B. Drittmittel in Forschung und Lehre)

Fehlt ein sachlicher Grund oder entfällt er im Laufe der Zeit, steigt das Risiko einer Umqualifikation in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erheblich.

Rechtsfolgen unzulässiger Kettenarbeitsverträge

Wird eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen von einem Gericht als rechtsmissbräuchlich qualifiziert, so hat dies zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis nicht etwa erst ab dem Zeitpunkt der gerichtlichen Feststellung, sondern rückwirkend, also von Anfang an, als unbefristet gilt. Dies hat erhebliche rechtliche Auswirkungen.

Konkret bedeutet dies, dass das Arbeitsverhältnis nicht mehr durch den blossen Ablauf der zuletzt vereinbarten Frist endet. Stattdessen kann es vom Arbeitgeber nur noch unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen beendet werden. Darüber hinaus finden die gesetzlichen Sperrfristen, beispielsweise bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft, vollumfänglich Anwendung, was eine Kündigung zur Unzeit verhindert. Ebenso greift der umfassende Schutz vor missbräuchlicher Kündigung gemäss Art. 336 OR. Ferner können sich aus der rückwirkenden Umqualifizierung des Vertragsverhältnisses erhebliche finanzielle Ansprüche ergeben, etwa

auf Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung, auf bisher nicht gewährte Ferientage oder auf diverse Sozialleistungen, die typischerweise an ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geknüpft sind.

Handlungsempfehlungen für die Praxis

Der befristete Arbeitsvertrag stellt unbestreitbar ein zulässiges und in vielerlei Hinsicht sinnvolles Instrument des schweizerischen Arbeitsrechts dar. Seine Existenz und Anwendung sind im Grundsatz rechtlich anerkannt und bieten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden eine wertvolle Form der Flexibilität, um auf temporäre Projektanforderungen, saisonale Schwankungen oder Vertretungsbedarfe adäquat reagieren zu können. Diese Flexibilität, die den Kernvorteil des befristeten Vertrags ausmacht, darf jedoch nicht dazu missbraucht werden, zwingende Schutzvorschriften des Arbeitsrechts systematisch zu umgehen.

Für Arbeitgeber ist es daher von Bedeutung, befristete Arbeitsverträge äusserst bewusst, mit der gebotenen Sorgfalt und insgesamt zurückhaltend einzusetzen. Jede einzelne Befristung sollte nicht willkürlich erfolgen, sondern stets sachlich begründet und nachvollziehbar dokumentiert werden. Eine solche Begründung könnte beispielsweise in der Abwicklung eines klar definierten Projekts oder der Überbrückung eines vorübergehenden Personalengpasses liegen. Insbesondere bei wiederholten Verlängerungen desselben Ar-

beitsverhältnisses ist eine eingehende rechtliche Überprüfung anzuraten, da Gerichte im Streitfall solche Verträge als Umgehung des Kündigungsschutzes qualifizieren und in ein unbefristetes Verhältnis umdeuten könnten, insbesondere wenn kein triftiger sachlicher Grund für die wiederholte Befristung vorliegt.

Als pragmatische und rechtssichere Alternative besteht jederzeit die Möglichkeit, stattdessen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu begründen und dieses mit einer bewusst kurz gehaltenen Kündigungsfrist von beispielsweise einem Monat zu vereinbaren (vgl. Art. 335c Abs. 1 OR).

Diese Vorgehensweise bietet ebenfalls ein hohes Mass an Flexibilität, vermeidet aber von vornherein die rechtlichen Risiken, die mit potenziell missbräuchlichen Kettenbefristungen einhergehen.

Audio-Zusammenfassung



Hören Sie diesen Beitrag als KI-generierte Zusammenfassung (generiert mit ElevenLabs).



AUTORIN

Anela Lucic ist Partnerin im Arbeitsrechtsteam der Kanzlei VISCHER. Sie berät und vertritt nationale und internationale Unternehmen, öffentlich-rechtliche Arbeitgeber sowie Privatpersonen in sämtlichen Fragen des Schweizer Arbeitsrechts.

Der neue ZeugnisManager NOVO

Arbeitszeugnisse schnell, einheitlich und rechtssicher erstellt

WEKA

Jetzt bestellen ab
CHF 298.– / Jahr

zeugnismanager.ch

