



## ZAV Fachgruppensitzung Arbeitsrecht - 7. März 2017

Michèle Stutz

**1 for all.** Legal | Tax | Compliance

## I. Übersicht

- Aktualität des Themas
- Ziel der AZE?
- Seit 1. Januar 2016 gültige Regelung - verschiedene Optionen
- Verantwortung und Kontrollpflicht des Arbeitgebers
- Kontrollen durch Behörden
- Sanktionen bei Verletzung des Gesetzes
- Wie wird erfasst? Durch wen?
- Pragmatische Umsetzung der Erfassung: z.B. Nutzung eines Regelarbeitsplanes
- Wie sieht die Zukunft aus?

## Aktualität des Themas

- Auch rund ein Jahr nach Einführung der neuen Regelungen in Art. 73a und b ArGV 1 nach wie vor Thema bei Klienten
- Ab einer gewissen Stufe / in gewissen Branchen schwierige Umsetzung der minutiös genauen Arbeitszeiterfassung
- Faktisch: keine Erfassung bei einer Grosszahl der Arbeitnehmer (je nach Erhebung 1/3 oder 1/6)
- Arbeitgebersicht: Neue Lösung in ArGV 1 bringt keine grosse Erleichterung - Modernisierung
- Arbeitnehmersicht: vereinfachte Erfassung und Verzicht stellen Erleichterungen dar

MME | 3

## Einschätzung der AZE durch Arbeitnehmer generell:



Quelle:



MME | 4

## Aktualität des Themas

- Faktisch: Mehr Kontrollen durch die Arbeitsinspektorate, auch bei kleineren Betrieben
- Präsenz des Themas AZE in den Medien: vermehrte Anzeigen durch Mitarbeiter
- Prozesse: Forderung von Überstunden, v.a. aber Überzeit → Beweislastumkehr bei fehlender Aufzeichnung der Arbeitszeit?

## Aktualität des Themas

- Bundesgericht: Keine Beweislastumkehr ([4C.307/2006](#) vom 26.3.2007 E.3.1)
  - Beweislastumkehr nur ausnahmsweise (Art. 2 ZGB):
    - Treuwidriges Verhalten des Arbeitgebers
    - Z.B. durch Vernichten der Aufzeichnungen
  - Pflichtverletzung durch Arbeitgeber kann aber in die Beweiswürdigung einfließen:
    - Ev. Herabsetzung des Beweismasses oder
    - Zulassung einer Schätzung durch Gericht (analog Art. 42 Abs. 2 OR)
  - Eruierung durch Gericht, worin genau die Pflichtverletzung liegt
- Thema ständige Erreichbarkeit – was ist eigentlich Arbeitszeit?

## Ziel der AZE

### Öffentlich-rechtliche Kontroll- und Schutzfunktion:

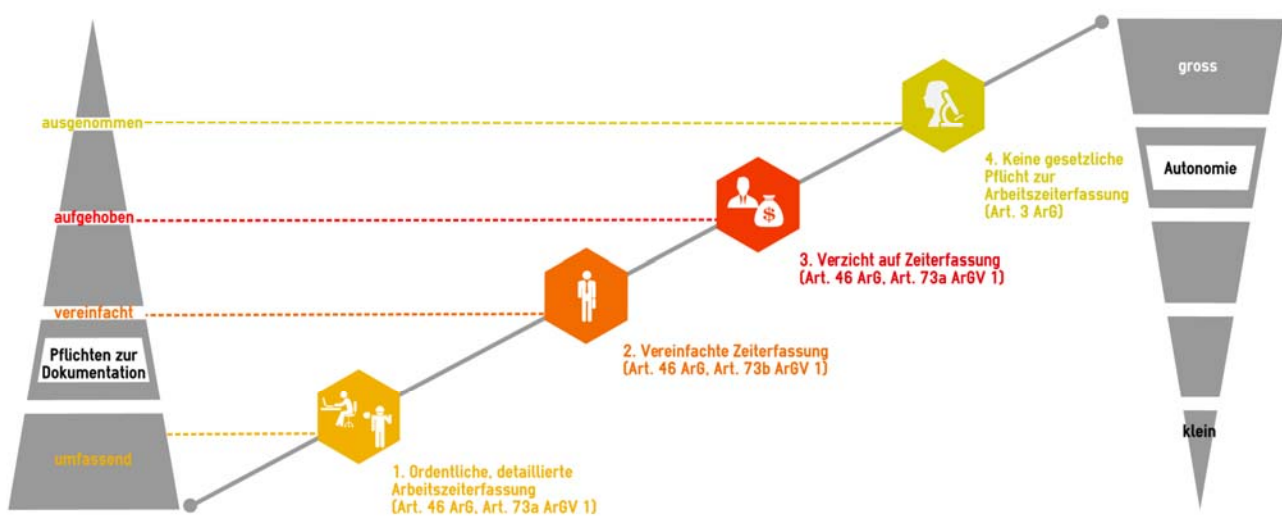
- Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer
- Führung von Verzeichnissen: Förderung eines bewussten Umgangs mit Arbeitszeiten
- Abgrenzung von Arbeits- und Freizeiten: positive Wirkung auf körperliche und psychische Gesundheit
- Schutz vor Überarbeitung
- Kritik: Konzentration des ArG auf Arbeits- und Ruhezeiten – Ausklammern von weiteren Stressfaktoren

### Privatrechtliche Kontroll- und Beweisfunktion:

- Kontrolle der Arbeitszeiten
- Beweis von Überstunden / Überzeit

MME | 7

## II. Optionen zur AZE



MME | 8

# 1. «Höhere leitende, wissenschaftliche und selbst. künstlerische Tätigkeit»

- keine Arbeitszeiterfassung
- Art. 3 lit. d ArG i.V.m. Art. 9 - 11 ArGV1:  
Höhere leitende Tätigkeit: 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.

Wissenschaftliche Tätigkeit im Bereich Forschung und Lehre:  
Grosse Freiheit bei Zielsetzung, Ausführung und Einteilung

Selbständig künstlerische Tätigkeit: Grosse Freiheit bei Arbeitsgestaltung, Ausführung und Einteilung

# 2. Ordentliche AZE

- Art. 46 ArG i.V.m. Art. 73 ArGV 1
- Gilt für alle Mitarbeiter, welche nicht unter die andern drei Optionen fallen
- Minutiöses, tägliches Erfassen von
  - Lage und Dauer der geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit) sowie
  - der Dauer und Lage von Pausen von einer halben Stunde und mehr
- Gewährte wöchentliche Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen

### 3. Vereinfachte AZE

- Art. 46 ArG i.V.m. Art. 73b ArGV1
- Erfassen der geleisteten täglichen Arbeitszeit (ohne Lage der geleisteten täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit und ohne Pausen)
- Einzig bei Nacht- und Sonntagsarbeit sind zusätzlich Anfang und Ende dieser Arbeitseinsätze zu dokumentieren
- Trotz vereinfachter Arbeitszeiterfassung:  
Arbeitgeber muss trotzdem Instrument für die AZE zur Verfügung stellen und die Mitarbeiter entsprechend informieren.

### Voraussetzungen

1. Zeitautonomie: «namhafter Teil der Arbeitszeit selber festsetzen» - mind. 25% der Arbeitszeit
2. Kollektive Verzichtserklärung oder
3. Individuelle Vereinbarung (weniger als 50 Mitarbeiter im Betrieb)

## **Zeitautonomie: «25% der Arbeitszeit frei bestimmbar»**

- SECO: i.d.R Personen im mittleren und oberen Kader oder solche mit Funktionen, die nicht direkt in die Produktion/Leistungserbringung eingespannt sind
- Flexible Arbeitszeiten allein genügen nicht - Blockzeiten von max. 75%
- Nur Zeitsouveränität, nicht: inhaltliche Freiheit betreffend inhaltliche Bestimmung oder Ausführung der Arbeit

## **Kollektive Verzichtserklärung**

- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und
  - Arbeitnehmervertretung einer Branche oder eines Betriebs, z.B. Personalkommission (gewählte betriebsinterne Arbeitnehmervertretung) oder
  - bereits vorhandener Gewerkschaft, mit welcher ein GAV besteht oder
  - Falls keine Arbeitnehmervertretung: Abschluss möglich mit der Mehrheit der Mitarbeiter im Betrieb

## Inhalt der kollektiven Vereinbarung

- Arbeitnehmerkategorien
- Besondere Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen
- Paritätisches Verfahren, mit dem die Einhaltung der Vereinbarung überprüft wird

## Individuelle Verzichtserklärung

- Individuelle schriftliche Vereinbarung ist eine Option in Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern
- Elektron. Vereinbarung gem. SECO trotz Wortlaut auch möglich
- Dokumentation eines «jährlichen Endjahresgespräches» zur Arbeitsbelastung
- In der Vereinbarung: Verweis auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften (s. Merkblatt SECO)



## Merkblätter SECO (45/50 h)

### Übersicht über die wichtigsten Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45h

#### 1. Vorbemerkung

In Betrieben mit weniger als 50 Angestellten kann die vereinfachte Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) auch individuell mit der einzelnen Arbeitnehmerin oder dem einzelnen Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden.

Für die Einführung der vereinfachten Arbeitszeiterfassung wird zunächst verlangt, dass die Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer selber festgelegt werden können. Neben einem zwingenden Endjahresgespräch zur Arbeitsbelastung wird weiter vorausgesetzt, dass die individuelle Vereinbarung auf die geltenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften hinweist.

[...]

## Mustervertrag SECO

### Mustervertrag

«Es gibt keinen Mustervertrag des SECO für den Verzicht auf die detaillierte Arbeitszeiterfassung. So können die Betriebe für sich eine Lösung finden, die sich in ihre bestehenden Prozesse integrieren lässt und administrativ nicht übermässig belastend ist.»

## 4. Verzicht auf AZE / GAV-Lösung

- Art. 46 ArG i.V.m. Art. 73a ArGV1
- Nur mit GAV möglich
- Schätzung SECO: Weniger als 10% der Arbeitnehmer
- Gänzlicher Verzicht auf die Erfassung der Angaben nach Art. 73 Abs. 1 lit. c-e und h ArGV 1
- Beispiele bereits umgesetzter GAV:



VERBAND ZÜRCHER HANDELSFIRMEN  
ARBEITGEBER-ORGANISATION FÜR HANDEL,  
DIENSTLEISTUNGEN, INDUSTRIE UND GEWERBE

**kaufmännischer  
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.  
in zürich.*

### **Gesamtarbeitsvertrag zwischen dem Verband Zürcher Handelsfirmen und dem Kaufmännischen Verband Zürich über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (GAV VAZE)**

#### **Präambel**

Mit diesem GAV VAZE bezwecken die Parteien die Umsetzung des auf den 1. Januar 2016 in Kraft tretenden Art. 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1), welcher Ausnahmen von der Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit gemäss Art. 73 ArGV1 vorsieht. Die übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen werden durch den vorliegenden GAV VAZE nicht tangiert.

# Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ)

Gültig ab 1. Januar 2016

ARBEITGEBER  
BANKEN 

 Schweizerischer Bankpersonnelverband  
Association suisse des employés de banque  
Associazione svizzera degli impiegati di banca

kaufmännischer  
verband  
*mehr wirtschaftl. für mich.*

MME | 21

## Voraussetzungen (1)

- Nur für Arbeitnehmer,
  - die bei ihrer **Arbeit über eine grosse Autonomie** verfügen und ihre **Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen** können (mind. 50% der Arbeitszeit ist frei bestimmbar) **und**
  - die über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120'000 Franken (bzw. bei Teilzeit entsprechend tiefer) verfügen**und**
  - die (zusätzlich zum GAV) in einer individuellen schriftlichen Verichtsvereinbarung der Befreiung zugestimmt haben

Vereinbarung kann von beiden Parteien jährlich widerrufen werden.

MME | 22

## Voraussetzungen (2)

- Vertragliche Grundlage für persönlichen Verzicht in einem GAV zwischen Arbeitgeber und einer oder mehreren repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen der Branche oder des Betriebs
- Erweiterung bestehender GAV oder neuer GAV
- Regionale oder branchenübergreifende Gesamtarbeitsverträge sind möglich (bspw. GAV des VZH/GAV Personalverleih)
- Betrieb und betroffene Arbeitnehmer müssen vom Geltungsbereich erfasst sein
- GAV muss nicht allgemeinverbindlich erklärt worden sein

## Inhalt des GAV

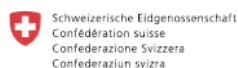
- Besondere Massnahmen für Gesundheitsschutz und Einhaltung der gesetzlichen Pausenregeln und Ruhezeiten
- Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bezeichnung einer internen Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten

→ Auch für Arbeitnehmer mit Verzicht auf AZE gelten selbstverständlich die Bestimmungen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und Bestimmungen zur Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen

### III. Verantwortung und Kontrollpflicht des Arbeitgebers

- Verantwortung bleibt trotz allfälliger Delegation der AZE beim Arbeitgeber
- Keine echte Vertrauensarbeitszeit möglich (ausser bei gültigem Verzicht nach Art. 73 lit. a ArGV 1)
- Regelmässige Durchführung von stichprobenartigen Kontrollen und Plausibilitätschecks betreffend die Erfassung
- Pflicht zur Aufbewahrung der Arbeitszeitaufzeichnungen während fünf Jahren nach Ablauf deren Gültigkeit (Art. 73 Abs. 2 ArGV 1)

### IV. Kontrollen durch Arbeitsinspektorate



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Arbeitsbedingungen

#### Checkliste für die Kontrolle der Arbeitszeiterfassung

unter Berücksichtigung der neuen Bestimmungen in den Artikeln  
73a und 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz

#### Informationen zum Betrieb

Betrieb: \_\_\_\_\_  
BUR-Nr.: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Kontakt: \_\_\_\_\_  
Telefon: \_\_\_\_\_  
E-Mail: \_\_\_\_\_

#### Informationen zur Kontrolle

Datum: \_\_\_\_\_  
Inspektor: \_\_\_\_\_

## Kontrollen durch Arbeitsinspektorate

- Kontroverse Diskussion der Kontrollpraxis der kantonalen Arbeitsinspektorate
- Vermutung, dass keine gleichmässige und brancheübergreifende Durchführung der Kontrollen erfolgt
- Vermutung, dass Bereiche wie Baugewerbe stärker kontrolliert werden als andere Branchen (z.B. Anwalts- oder Treuhandbüros)
- Kritik richtet sich nicht allein gegen Inspektorate → generelles Vollzugsproblem bei der Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten und deren Dokumentation

## V. Sanktionen - gestützt auf ArG

- Sanktionssystem des Verwaltungszwangs von Art. 51 und Art. 52 ArG
- Bei erstmaligem Verstoss: Verwarnung durch das Arbeitsinspektorat (AWA) und Fristansetzung zur Korrektur
- Bei weiterer Widerhandlung: Verfügung zur Nachbesserung unter Strafandrohung (Art. 292 StGB)
- Bei Nichtfolgeleisten droht Busse von max. CHF 10'000 (Art. 51 und 52 ArG i.V.m. Art. 106 StGB)
- Bei gleichzeitiger GAV Verletzung: ev. Rücksichtnahme auf entsprechende Sanktion

## Sanktionen - gestützt auf GAV

- Gestützt auf Gesamtarbeitsverträge, insb. die Verhängung von Konventionalstrafen durch eine paritätische Kommission
- Sanktionen z.B. in der VAZ in der Bankenbranche wie auch im GAV VAZE des VZH:
  - Fristansetzung zur Umsetzung
  - Verwarnung
  - Ausschluss vom GAV

## VI. Wie wird erfasst? Durch wen?

- Art der Zeiterfassung steht im Ermessen des Arbeitgebers, nicht zwingend Stempeluhr
  - physische Arbeitsrapporte
  - elektronische Zeiterfassungssysteme / Badge-System
  - IT-Login als Zeitpunkt des Arbeitsbeginns
  - Regelarbeitsplan
- Pflicht zur AZE: Arbeitgeber
- Delegation an Arbeitnehmer möglich und üblich
- Verantwortung bleibt beim Arbeitgeber
- Delegation: Weisung oder Vertragsänderung?

## Stundenrapport Januar 2017

Datum	Arbeitseinsatz von bis	Arbeitseinsatz von bis	Dauer der Pausen	Total Stunden
<b>1</b>				
<b>2</b>				
<b>3</b>				
<b>4</b>				
<b>5</b>				
<b>6</b>				
<b>7</b>				
<b>8</b>				
<b>9</b>				
<b>10</b>				
<b>11</b>				
<b>12</b>				
<b>13</b>				
<b>14</b>				
<b>15</b>				

## Pragmatische Lösung: Regelarbeitsplan





## Grundsätze

- Vom Gesetz nicht vorgesehen / erwähnt in SECO  
Wegleitung
- Regelplan vom Arbeitnehmer auszufüllen
- Bei Einhaltung: Keine tägliche Erfassung erforderlich
- Abweichungen sind jedoch laufend zu dokumentieren
- Der Regelarbeitsplan kann beliebig angepasst werden

## Prüfungspflicht Arbeitgeber

- Verantwortung für Arbeitszeiterfassung bleibt – wie immer -  
beim Arbeitgeber
- Wichtig: Kontrolle bzw. Überprüfung der Einhaltung des  
Regelarbeitsplanes durch Arbeitgeber
- Bei Erstellung und Prüfung Regelarbeitsplan: Beachtung  
der arbeitsgesetzlichen Vorschriften über die Arbeits- und  
Ruhezeit

## Relevante arbeitsgesetzliche Vorschriften

- Pausenvorschriften:
    - Pro 5.5 Stunden Arbeit 15 Minuten
    - Pro 7 Stunden Arbeit 30 Minuten
    - Pro 9 Stunden Arbeit 60 Minuten
  - Tägliche Ruhezeit: mindestens 11 Stunden
  - Keine Nacht- und Sonntagsarbeit (ausser bei Bewilligung)
  - Wöchentliche Höchstarbeitszeit: 45 bzw. 50 Stunden
- Ausführlich dazu s. Merkblätter des SECO, welches dem Regelarbeitsplan angehängt werden kann

## Regelarbeitsplan für Arbeitnehmer mit ordentlicher Erfassungspflicht

- Beispiel Regelarbeitsplan bei 40 h Woche

	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Mo														
Di														
Mi														
Do														
Fr														

- Erfassung von Abweichungen

	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Mo														
Di														
Mi														
Do														
Fr														

## Regelarbeitsplan für Arbeitnehmer mit vereinfachter Erfassungspflicht

- Beispiel Regularbeitsplan bei 42h Woche

	Anzahl Arbeitsstunden
Mo	8
Di	9
Mi	9
Do	8.5
Fr	7.5

- Erfassung von Abweichungen

	Anzahl Arbeitsstunden
Mo	
Di	
Mi	9.5
Do	
Fr	7

MME | 37

## Regelarbeitsplan - Fazit

- Keine tägliche Erfassung bei gleichbleibenden Arbeitszeiten
- Abweichungen müssen dokumentiert werden
- Verantwortung bleibt – wie immer bei der Delegation der AZE an den Arbeitnehmer, beim Arbeitgeber
- Kontrolle der
  - Einhaltung Arbeitszeitvorschriften
  - Einhaltung Regularbeitsplan
  - Erfassung von Abweichungen

MME | 38

## VII. Ausblick

Neue Zürcher Zeitung

Arbeitszeitgesetz

### Nationalratskommission will den Arbeitnehmerschutz lockern

21.2.2017, 19:19 Uhr

Die Mehrheit der Wirtschaftskommission des Nationalrates ist der Auffassung, dass das geltende Recht nicht mehr den Realitäten der Arbeitswelt entspricht.

(sda) Die Wirtschaftskommission des Nationalrates (WAK) will den Arbeitnehmerschutz lockern. Sie hat drei parlamentarischen Initiativen zugestimmt. Diese fordern Ausnahmen von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und den Regeln zu Höchstarbeitszeit sowie Ruhezeiten.

MME | 39

## Für eine zeitgemässe Arbeitszeiterfassung – Motion, 30.11.15

Elisabeth Schneider-Schneiter (CVP), NR BL

«Der Bundesrat wird beauftragt, eine Vorlage für eine Gesetzesänderung vorzulegen, mit welcher die Arbeitszeiterfassung den Realitäten der Unternehmen und den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angepasst werden kann.»

Status: Im Rat noch nicht behandelt  
Bundesrat beantragt Ablehnung der Motion

## **Befreiung von AZE für Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen – parl. Initiative, 9.6.16**

Marcel Dobler (FDP), NR SG

«Die relevanten Artikel des ArG, insbesondere Art. 46, sind dahingehend zu ändern, dass Arbeitnehmende bei Start-ups [...], welche im Besitze von «employee stock option plans» [...] sind, die Vertrauensarbeitszeit vereinbaren können und keine Arbeitszeit erfassen müssen.»

Zustimmung durch WAK-N am 21. Februar 2017, geht nun an WAK-S

Quelle: [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch)

MME | 41

## **Ausnahme von der AZE für leitende Angestellte und Fachspezialisten – Parl. Initiative, 14.3.16**

Karin Keller-Sutter (FDP), SR SG

«Die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern mit leitender Tätigkeit sowie von Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen, müssen nicht erfasst werden.»

- d.h.: kein GAV oder Lohnschwelle

Die WAK-S hat im August 2016 und die WAK-N am 21. Februar 2017 zugestimmt → Ausarbeitung Vorlage durch WAK-S, Vorlage an Parlament

Quelle: [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch)

MME | 42

## Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle – Parl. Initiative, 17. März 2016

Konrad Graber (CVP), SR LU - (Allianz aus sechs Sektoren: Wirtschaftsprüfung, Treuhand, Informatik, Beratung und Public Relations – nicht: Banken, Versicherungen oder Dachverband der Arbeitgeber)

«Das Parlament wird ersucht, den Bedürfnissen des Denk- und Arbeitsplatzes Schweiz durch eine Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes Rechnung zu tragen, ohne dass dabei die Arbeitszeiten erhöht oder die Schutzbedürfnisse in der industriellen und gewerblichen Produktion tangiert werden.»

Zustimmung durch WAK-S und am 21. Februar 2017 auch durch WAK-N → Ausarbeitung Gesetzesvorlage durch WAK-S; Vorlage an Parlament

Quelle: [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch)

MME | 43

## Motion Graber

- Dienstleistungssektor: Kader und Fachspezialisten mit vergleichbarer Arbeitsautonomie: auf deren Wunsch keine Begrenzung der Arbeitszeiten mehr (keine Beschränkung für Sonntagsarbeit oder maximale Wochenarbeitszeit) falls
- Einhaltung einer Maximalarbeitszeit von 45 Stunden/Woche über das Jahr gesehen
- Minimale Ruhezeit soll unter bestimmten Voraussetzungen auf acht Stunden herabgesetzt werden können

MME | 44

## VIII. SECO-Informationen

Webseite SECO Arbeitszeiterfassung

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitnehmerschutz > Arbeits- und Ruhezeiten > Arbeitszeiterfassung dort u.a.

- Erläuternder Bericht zur Änderung der [Art. 73a + 73b ArGV 1](#) [Direktlink](#)
- Wegleitung zur Art. 73a ArGV 1 [Direktlink](#)
- Wegleitung zur Art. 73b ArGV 1 [Direktlink](#)
- Publikation «Arbeitszeiterfassung - Was bleibt gleich, was ändert sich» [Direktlink](#)
- Modalitäten der Arbeitszeiterfassung - Ergänzung zur Weisung des SECO in Sachen Arbeitszeiterfassung [Direktlink](#)
- Checkliste für die Kontrolle der Arbeitszeiterfassung [Direktlink](#)
- Hinweis auf Arbeits- und Ruhezeiten (45h) [Direktlink](#)
- Hinweis auf Arbeits- und Ruhezeiten (50h) [Direktlink](#)

## IX. Publikation

Roger Rudolph:

Die Neuregelung der Arbeitszeiterfassungspflicht

Trex 2016, Ausgabe 1

[www.trex.ch](http://www.trex.ch)